Entreprises de 10 salariés et plus
participation au développement de la formation professionnelle continue

Déclaration 2483 mode d'emploi

date de dépôt : report au 31 mai 2007

MINI GUIDE DES *FICHES PRATIQUES DE LA FORMATION CONTINUE* DU CENTRE INFFO

MINI GUIDE DU CENTRE INFFO

© Centre INFFO

Sommaire général

Déclaration 2483 - Entreprises de 10 salariés et plus

Actualités juridiques 2006-2007 3

Ce qu'il faut savoir 6

Principes 7

Identification de l'entreprise 9

Présentation du formulaire 10

Cadre A Nombre mensuel moyen de salariés 13

Cadre B Nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de stages de formation 15

Consultation des représentants du personnel : attestation sur l'honneur 18

Mode de paiement 18

Cadre C Détermination de l'assiette de participation 19

Cadre D Financement du CIF 22

Cadre E Financement de la professionnalisation et du DIF 23

Cadre F Participation au développement de la formation professionnelle continue 25

Cadre G Financement du CIF des personnes titulaires d'un CDD 37

Cadre H Versements au Trésor public incombant à l'employeur 38

Cadre I Calcul des excédents reportables 40

Annexe 1 Part 2006 des centimes additionnels affectée par les CCI à la FPC 41
annexe 30 des Fiches pratiques

Annexe 2 Récapitulatif 2006 des charges sociales applicables aux salaires - assiette mensuelle 43

Miniguide, supplément Internet des Fiches pratiques du Centre Inffo
Tél. 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25
Site Internet : www.centre-inffo.fr
Commission paritaire n° 0906 G 81376 - ISSN 1951-431X
Abonnement papier + Internet + mises à jour : 210 € HT, 243,69 € TTC, Rom, Tom, Étranger : 350 € exo
Abonnement : Timolia Paygambar, tél. : 01 55 93 92 04
Directeur de la publication : Patrick Kessel
Rédacteur en chef : Jean-Philippe Cépède
Secrétaire générale de la rédaction : Valérie Delabarre
Rédaction : direction Juridique-Observatoire du Centre Inffo :
• Fouzi Fethi,
• Marc Hoogendijk.
Collaboration : Corinne Eisenbeis,
Secrétaire de rédaction unique : Valérie Cartoux
Rédacteur - Réviseur : Abdoulaye Faye
Documentation : Chantal Deslandes

© Centre INFFO

Actualités 2006-2007

Le formulaire 2483 à renseigner pour cette année 2007 n'a pas connu de changement. Néanmoins l'année 2006 a été marquée par un certain nombre de nouveautés introduites dans la réglementation et dont les entreprises doivent tenir compte pour renseigner leurs déclarations.

Champ de la FPC et conditions d'imputabilité des dépenses : précisions de la DGEFP

L'article L. 920-1 dispose qu'une action de formation doit être réalisée « conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».
Sur cette base, la circulaire DGEFP n° 2006-35 du 14 novembre 2006 précise qu'une action de formation doit toujours :
- définir un objectif à atteindre notamment en termes de compétences ou de qualification à acquérir, que cette acquisition soit sanctionnée ou non par un diplôme ou simplement évaluée ;
- définir en conséquence les modalités d'acquisition, c'est-à-dire un programme précis détaillé et séquencé, tant en termes de durée que de modalités, en cohérence avec l'objectif proposé ;
- définir les conditions (prérequis pédagogiques et autres) pour suivre ce programme, en termes de niveau ou de connaissances préalables requises ;
- définir en conséquence le public concerné en termes de compétence éventuellement requise, ou de poste de travail occupé, pour suivre une formation déterminée.
A partir de ces précisions, cette circulaire indique quelles sont les actions de formation imputables au titre de la participation à la formation professionnelle continue et celles qui ne le sont pas.

Circulaire DGEFP n° 2006-35 du 14.11.06 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (BOT 2006-12 du 30.12.06).

Actions imputables

Les actions particulières

Les actions déjà connues

- bilans de compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- formations destinées aux cadres associatifs, coopératifs et mutualistes bénévoles sous réserve que le bénéficiaire de l'action exerce effectivement et assume des responsabilités à un niveau d'animation, d'encadrement ou de direction.

Les actions nouvelles

Actions en faveur des créateurs et repreneurs d'entreprises (création loi du 2 août 2005 en faveur des PME). Pour que ce type d'action soit imputable, il faut que le participant soit engagé dans une démarche effective, et actée comme telle, de créateur ou de repreneur.
Nota : l'article L. 982-1 du Code du travail issu de la loi du 4 mai 2004 prévoit que la période de professionnalisation est ouverte aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Cette situation n'est pas visée dans la circulaire.

Les parcours individualisés personnalisés

- Le parcours doit faire l'objet d'une programmation globale et doit être formalisé contractuellement préalablement à sa mise en œuvre.
- Dans le cadre d'un parcours, une action d'information peut devenir imputable si cette action est l'introduction au sujet qui sera ensuite approfondi par d'autres.

Actions non imputables

Les actions destinées à des publics indifférenciés ou hétérogènes

Les actions comportementales dont :

- gestion du stress ;
- action à visée thérapeutique, lutte contre les toxicomanies (tabagisme, alcoolisme...).

Les actions d'information dont :

- voyages d'études ;
- apprentissage des actes nécessaires à la tenue du poste ;
- instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité.

Les actions de conseil dont :

- accompagnement, coaching (mission essentielle d'assister une personne ou un groupe de personnes pendant qu'elles sont en situation de travail normale) ;
- actions destinées à répondre à des obligations de certification ou de mise en conformité avec des normes techniques.

Les actions réalisées en interne et non intégrées dans un programme d'apprentissage structuré

- Il n'y a pas de convention de formation pour une formation « interne », mais l'action doit être organisée avec un programme, des objectifs préalablement déterminés, des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi qu'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats pour être une action imputable. Tous les éléments doivent être présents.
- les abonnements à des publications scientifiques, de techniques financières, économiques... pour être imputables, doivent se rattacher à une action de formation particulière. Est abrogée la circulaire du 17 juillet 1989 qui prévoyait une possibilité d'imputabilité de tels abonnements indépendamment de toute mise en œuvre de formation.

© Centre INFFO

Décompte des effectifs : la Cour européenne de justice s'oppose à la non-prise en compte des salariés de moins de 26 ans

Le gouvernement avait, par le biais d'une ordonnance du 2 août 2005, décidé que les salariés de moins de 26 ans embauchés à partir du 22 juin 2005 ne seraient plus pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'appréciation des seuils déclenchant certaines obligations prévues par le Code du travail. Cette mesure ne devait être maintenue que jusqu'au 31 décembre 2007. Le Conseil d'État a, par une décision rendue le 23 novembre 2005, suspendu l'exécution de cette ordonnance et suite à la décision de la Cour européenne de justice, il devrait l'annuler. En effet, la Cour européenne de justice a, dans son arrêt rendu le 18 janvier 2007, considéré que deux directives européennes s'opposent à « une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de cette disposition ». Il en résulte que pour les déclarations 2483 et 2486 de l'année 2007, les entreprises doivent donc continuer à prendre en compte dans le calcul de leur effectif les salariés âgés de moins de 26 ans.

Arrêt CJCE 18 janvier 2007, Confédération générale du travail et autres (affaire C-385-05)

Typologie des actions de formation : deux nouvelles catégories

Les actions de formation pouvant être suivies par des salariés doivent relever d'une des catégories d'actions de formation qui sont définies aux articles L. 900-2 et L. 900-6 du Code du travail.
La loi pour le développement de la participation ajoute deux nouvelles catégories :
- les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;
- les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Loi n° 2006-1770 du 30.12.06, art. 45 (JO du 31.12.06) pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

Compensation des diminutions accordées aux entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Suite à l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, certains taux de prélèvements relatifs à la formation professionnelle continue ont été réduits pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés.
Cela concerne en particulier :
- le taux lié à la professionnalisation qui est passé de 0,5 à 0,15 % pour ces entreprises ;
- et celui lié aux congés de formation, ces entreprises en ont été exonérées.

Ces diminutions accordées ont entraîné une perte de ressources pour les organismes paritaires collecteurs agréés par l'État, qui perçoivent ces contributions.
La loi de finances rectificative pour 2006 précise que cette perte est compensée par une partie du produit d'une fraction du droit de consommation sur les tabacs qui est affecté au Fonds unique de péréquation (FUP). Le FUP reverse le montant qui lui est ainsi affecté aux organismes paritaires agréés par l'État au titre du congé individuel de formation ou agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Loi de finances rectificative pour 2006 n° 2006-1771 du 30.12.06, art 18 (JO du 31.12.06)

© Centre INFFO

Versement libératoire dans le secteur des transports routiers : nouveaux taux applicables aux taxes fiscales affectées à la formation

L'employeur assujetti à une taxe fiscale du fait de son activité peut, en sus des dépenses qu'il expose pour la formation de son personnel, déduire chaque année du montant de sa participation une partie du versement effectué au titre d'une taxe fiscale affectée à la formation. La loi de finances rectificative et un arrêté du 24 janvier 2007 modifient les taux applicables pour les taxes fiscales affectées à la formation relatives au secteur des transports routiers.
A partir du 1er février 2007, ces taux sont les suivants :
- 32 euros pour les véhicules automobiles de transport de marchandises dont le poids total autorisé en charge est inférieur ou égal à 3,5 tonnes ;
- 124 euros pour les véhicules automobiles de transport de marchandises dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes et inférieur à 6 tonnes ;
- 186 euros pour les véhicules automobiles de transport de marchandises dont le poids total autorisé en charge est supérieur ou égal à 6 tonnes et inférieur à 11 tonnes ;
- 279 euros pour les véhicules automobiles de transport de marchandises dont le poids total autorisé en charge est supérieur ou égal à 11 tonnes, tracteurs routiers et véhicules de transport en commun de personnes.

Loi de finances rectificative du 30.12.06, art 110 (JO du 31.12.06)
Arrêté du 24.1.07 (JO du 30.1.07)

Les fiches pratiques de la formation continue

30 ans d'expertise au service du droit de la formation

• Suivre des thématiques en constante évolution l'apprentissage, l'insertion professionnelle des jeunes, le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi adultes, la création annoncée du DIF et de la VAE pour les fonctionnaires, les handicapés, les seniors...

• Maîtriser la réglementation applicable aux entreprises, organismes de formation, Opca, structures d'accueil et d'orientation et les outils des régions.

• L'ouvrage de référence, une présentation synthétique de chaque thème en début de chapitre.

Le site des Fiches pratiques Internet : les actualités juridiques • les mini-guides • l'accès aux accords sur la formation professionnelle continue par dispositif et par branche.

Les Fiches en ligne : l'accès aux textes sources • l'actualisation des Fiches en continu • l'alerte courriel • des modes de recherche adaptés au profil de l'abonné et à son niveau de connaissances.

Tarif unitaire France métropolitaine : 210 € HT **243,69 € TTC**
soit 157 € TVA 19,60 % et 53 € HT TVA 5,5 %. Rom, Tom et étranger : 350 € exonéré

Commande :
www.centre-inffo.fr
tél. 01 55 93 91 91

© Centre INFFO

Ce qu'il faut savoir

Quel formulaire pour quelle entreprise ?

La déclaration fiscale (2483 ou 2486) permet à l'entreprise d'attester auprès du centre des impôts ou à la direction des grandes entreprises (DGE) du versement des contributions (plan de formation, professionnalisation, DIF, et, selon le cas, CIF, CIF-CDD).

Elle permet d'expliciter la manière dont l'entreprise a utilisé ses contributions 2006, et ce au plus tard le 1er mars 2007, de déterminer, le cas échéant, le versement à effectuer auprès du Trésor public.

Toutes les entreprises sont en effet tenues de participer financièrement au développement de la formation professionnelle continue, quels que soient leur effectif et leur forme juridique.
Le législateur a prévu trois taux minimum selon la taille de l'entreprise :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1,05 % pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés ;
- 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Des taux particuliers ont été prévus pour les entreprises de travail temporaire : 0,55, 1,35 ou 2 % voir Fiche 21-5.
De plus, toute entreprise ayant recours à un salarié en contrat à durée déterminée est soumise à la contribution 1 % CIF-CDD, voir Fiche 21-3.

à noter Rappelons que l'entreprise peut être soumise, en raison de l'application d'une convention collective (ou accord collectif), à un taux de contribution supérieur au taux légal.

moins de 10 salariés = 2486	10 salariés et plus = 2483

Les pièces dont vous avez besoin pour remplir la déclaration

Il est conseillé de se munir des éléments suivants :
- la déclaration annuelle des données sociales 2006 (DADS) ;
- vos déclarations fiscales 2003, 2004, 2005 au titre de la formation professionnelle continue ;
- la convention collective ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ;
- le compte de résultat et le bilan comptable de l'entreprise ;
- les conventions de formation conclues avec les organismes de formation, bons de commande et factures au titre des prestations de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ;
- les reçus libératoires délivrés par un organisme collecteur ;
- les reçus libératoires délivrés au titre des autres versements (auprès de la Chambre de commerce et d'Industrie, à un organisme au titre de la formation des demandeurs d'emploi…).

Les règles des arrondis

Arrondis de conversion

1 euro est égal à 6,55957 francs. Le résultat de la conversion conserve deux décimales. L'arrondi s'effectue en fonction de la troisième décimale : si elle est inférieure à 5, la deuxième décimale est conservée en l'état ; si elle est supérieure à 5, la deuxième décimale est augmentée d'un point.

Arrondis fiscaux

Après l'application de la conversion, la base imposable et le montant net de l'impôt dû sont arrondis à l'euro le plus proche. Les bases et cotisations inférieures à 0,50 euro sont négligées et celles supérieures ou égales à 0,50 euro sont comptées pour 1.

Pour information

Pour des précisions complémentaires, des renvois sur les *Fiches pratiques de la formation continue* vous sont proposés au fil de ce mode d'emploi.

© Centre INFFO

Principes

Pourquoi une déclaration 2483 ?

Toute entreprise, quels que soient sa forme juridique, son régime d'imposition ou son activité, est assujettie à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.
Lorsque le nombre mensuel moyen de l'effectif salarié est égal pendant l'année à au moins 10 salariés, l'employeur doit renseigner une déclaration 2483. En deçà, il doit renseigner une déclaration 2486, voir 2486 mode d'emploi sur centre-inffo.fr.
Une seule déclaration doit être établie pour l'ensemble des établissements d'une entreprise. C'est la société mère qui réalise la déclaration. A l'inverse, la filiale juridiquement indépendante remplira sa propre déclaration, voir Fiche 21-8.

Différents taux de contribution selon l'effectif de l'entreprise

Il convient de distinguer :
- les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés dont le taux de participation est au minimum de 1,05 % de la masse salariale ;
- les employeurs occupant 20 salariés et plus dont le taux de participation est au minimum de 1,6 %.

Les entreprises de travail temporaire d'au moins 10 salariés sont redevables de contributions spécifiques :
- 1,35 % au minimum pour les entreprises de 10 salariés à moins 20 salariés ;
- 2 % au minimum pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Toute entreprise ayant recours à un salarié en contrat à durée déterminée est soumise à la contribution 1 % CIF-CDD.
Des règles particulières sont prévues en cas de franchissement des seuils, voir p. 21.

Décomposition du taux 1,05 % pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

- 0,15 % minimum à verser à un Opca pour le financement des priorités définies par la branche professionnelle ou interprofessionnelle au titre de la professionnalisation (contrat ou période) et au titre du droit individuel de formation (DIF) ;
- le solde de la participation (0,90 % en l'absence de disposition conventionnelle contraire) géré en interne ou versé en tout ou partie à un Opca qui finance notamment le plan de formation, les allocations de formation, le droit individuel à la formation…

Décomposition du taux 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus

- 0,20 % minimum à verser à un organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (Opacif) pour le financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience) ;
- 0,50 % minimum à verser à un Opca pour le financement des priorités définies par la branche professionnelle ou interprofessionnelle au titre de la professionnalisation (contrat ou période) et au titre du droit individuel de formation (DIF) ;
- le solde de la participation (0,90 % en l'absence de disposition conventionnelle contraire) géré en interne ou versé en tout ou partie à un Opca qui finance notamment le plan de formation, les allocations de formation, le droit individuel à la formation…

© Centre INFFO

Entreprises exclues

Par exception, ne sont pas tenus de souscrire la déclaration 2483 :
- les entreprises de moins de 10 salariés ou ayant atteint ou franchi le seuil en 2004, 2005 et 2006 (soumises à une déclaration 2486, voir 2486 mode d'emploi sur centre-inffo.fr.
- les employeurs ayant exclusivement occupé des personnes sous statut particulier (stagiaires de la formation professionnelle, contrats de travail en alternance, etc.) ;
- les employeurs étrangers n'ayant pas une implantation permanente en France, ambassades et consulats étrangers, voir Fiche 21-8 ;
- l'État, les collectivités locales, les administrations territoriales, les établissements hospitaliers, les établissements publics à caractère administratif relevant d'une collectivité publique, voir Fiche 21-8.

Quand et où déposer la déclaration ?

La déclaration est faite en deux exemplaires, à partir d'un formulaire (imprimé Cerfa n° 11168*08) transmis avec sa note explicative, par la recette des impôts, si l'entreprises est connue de l'administration fiscale. Dans les autres cas, procurez-vous les deux exemplaires nécessaires auprès de celle-ci.

Ce formulaire doit être déposé au plus tard le 31 mai 2007 en deux exemplaires (report de date communiqué par le ministère de l'Économie et des Finances) :
- soit au service des impôts des entreprises (SIE) ;
- soit à la direction des grandes entreprises (DGE) si l'entreprise relève de sa compétence.

Période prise en compte

La déclaration 2483 concerne les renseignements relatifs à l'année 2006 (1er janvier au 31 décembre 2006), ou à la période allant du ... au ... 2006.
Dans cette seconde hypothèse, la période s'entend comme une partie de l'année civile au cours de laquelle l'entreprise est en activité. Elle concerne les entreprises créées ou ayant cessé leur activité en cours d'année, mais peut aussi concerner les situations de fusions, **voir Paragraphe 22-19-2**.

Début d'activité

La période considérée correspond à la fraction de l'année 2006 où l'employeur a occupé un nombre mensuel moyen de salariés au moins égal à 10.

Cession ou cessation d'activité

L'entreprise doit compléter sa déclaration n° 2483 pour la période d'activité effectuée au cours de l'année 2006.
Le formulaire n° 2483 doit être déposé à la recette des impôts 60 jours après la cession ou cessation d'activité.

Fusion

Chacune des sociétés concernées par la fusion doit établir sa propre déclaration et la déposer dans les 60 jours qui suivent la fusion. Cette déclaration retrace la période comprise entre le 1er janvier et la date de fusion.
La société nouvellement créée produira quant à elle une déclaration au plus tard le 30 avril de l'année suivante pour la période restant à courir.

Fusion absorption

La ou les sociétés absorbées produisent une déclaration pour la période s'étendant du 1er janvier à la date de fusion, et la déposent au receveur des impôts compétent dans les 60 jours suivant la cession.
La société absorbante produit une déclaration pour l'année complète, en y ajoutant, à partir de la date de fusion, effectifs et quote-part de la participation des sociétés absorbées.

© Centre INFFO

Identification de l'entreprise

Année civile ou période

Les informations de la déclaration 2483 se rapportent à l'année civile (1er janvier au 31 décembre 2006) et non à l'année comptable (clôture de l'exercice). Les entreprises ayant eu une activité sur la totalité de l'année ne doivent rien inscrire sur cette partie du formulaire. En revanche, les entreprises ayant eu une activité sur une partie de l'année (entreprises créées, ayant cessé leur activité en cours d'année...), elles doivent remplir la mention :
« Renseignements relatifs à l'année 2006 ou à la période du _____ au _____ ».

Identification du destinataire

Il s'agit d'identifier l'entreprise (nom et prénom de l'employeur ou dénomination de l'entreprise) et de renseigner l'adresse de l'entreprise au 1er janvier 2007.

Adresse du déclarant

Cette case n'est à remplir que si l'adresse du déclarant est différente de celle du destinataire indiqué au-dessus.

Cases « SIE », « N° dossier », « Clé », « Régime »...

Ces cases sont remplies automatiquement par l'administration, sauf pour les déclarations non mécanographiées (cas des entreprises qui produisent la déclaration pour la première fois par exemple) : il faut alors reporter dans les cases, les numéros de dossier et de régime communiqués par l'administration.

N° Siret

Il faut mentionner le numéro Siret du principal établissement (14 chiffres), sauf déclaration mécanographiée.

Code activité

Il faut inscrire le code APE (de la Nomenclature d'Activités Française) correspondant à l'activité principale de l'entreprise (trois chiffres et une lettre).

Dans l'hypothèse d'un changement de situation au cours de l'année 2006, il suffit de rayer les mentions qui ne correspondent plus à la situation exacte de l'entreprise (dénomination, adresse, code Siret...) et d'indiquer le changement intervenu dans les lignes prévues à cet effet, au-dessus du cadre A.

© Centre INFFO

Présentation du formulaire

Le formulaire 2483 renseigné pour cette année 2007 n'a pas connu de changement. Il se décompose en 9 cadres (de A à I) :

3 cadres concernent des données de l'entreprise

• Le cadre A est relatif au nombre mensuel moyen de salariés au cours de l'année ou de la période de référence. Ce nombre servira, en principe, à déterminer le taux de contribution applicable à l'entreprise.
• Le cadre B est un cadre statistique relatif au nombre mensuel de salariés, de stagiaires et d'heures de stages de formation pour 2006 (par catégorie professionnelle et sexe).
• Le cadre C est relatif à la détermination de l'assiette de participation. Il indique le montant des rémunérations versées au cours de l'année ou de la période de référence ainsi que le taux de participation au développement de la formation professionnelle continue.

4 cadres concernent l'utilisation des contributions

• Le cadre D est relatif au financement du CIF.
• Le cadre E est relatif au financement de la professionnalisation et du DIF.
• Le cadre F est relatif à la participation au développement de la formation professionnelle continue.
• Le cadre G est relatif au financement du CIF pour les personnes en titulaires d'un CDD (CIF-CDD).

1 cadre concerne les versements au Trésor public incombant à l'employeur (cadre H)

Il permet d'identifier les sommes que l'entreprise doit verser au Trésor (après majoration ou non) au regard des contributions non dépensées pour faire de la formation ou non versées à un Opca.

1 cadre concerne les excédents reportables (cadre I)

Il permet de positionner la déclaration actuelle avec les trois déclarations précédentes et de diminuer, le cas échéant, le montant de la contribution de l'année 2006.

Les accords de branche en ligne sur
centre-inffo.fr

• De très nombreux accords de branches professionnelles ou interprofessionnels sont venus compléter les dispositifs légaux introduits par la réforme de 2004.
• Retrouvez par branche les modalités de mise en œuvre du Droit individuel à la formation, de la professionnalisation, de la VAE qui ont été fixées ; les priorités d'action définies ; les taux modifiés…

Suivez en temps réel l'actualité de la négociation collective en matière de formation

© Centre INFFO

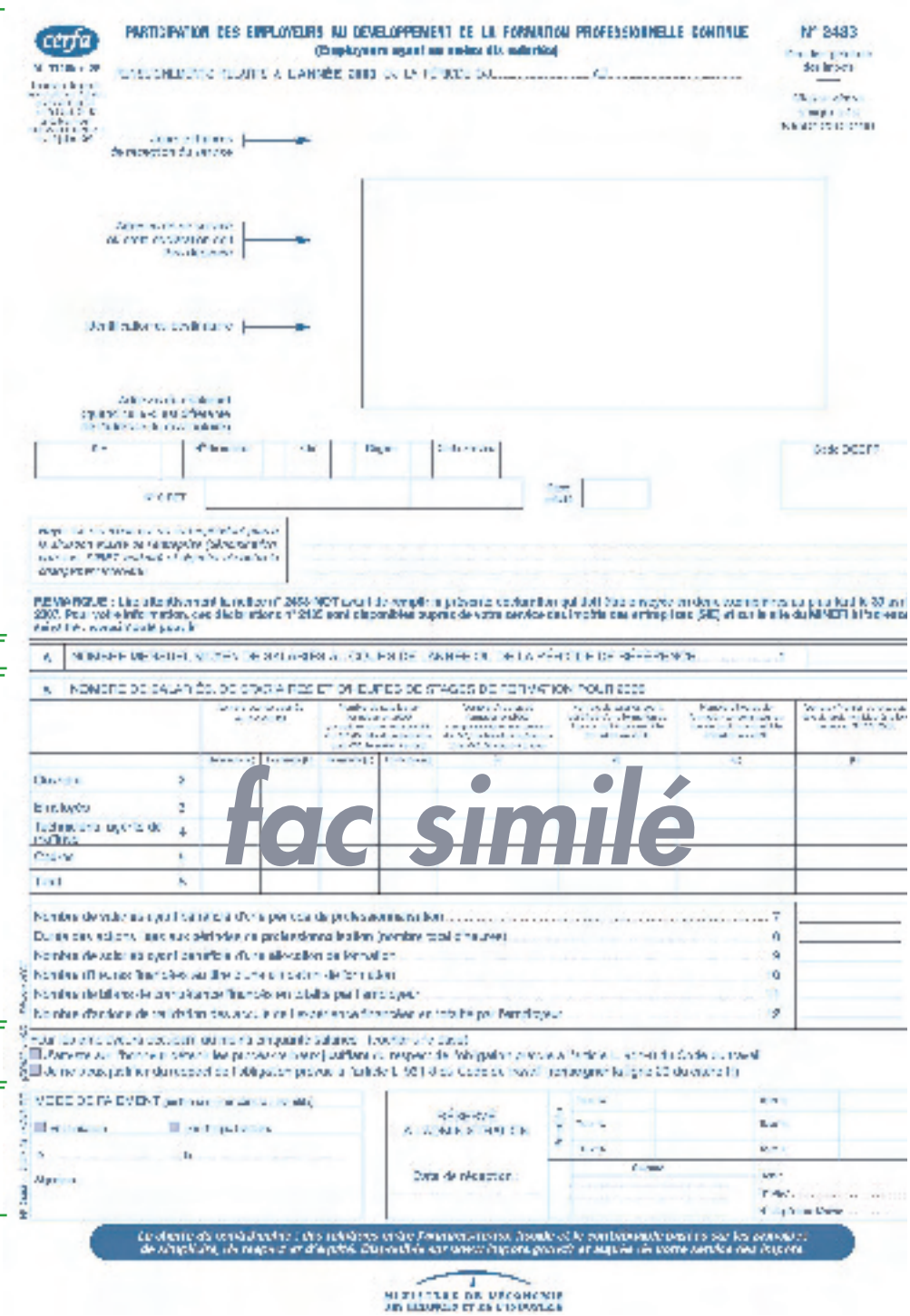
Identification de l'entreprise p. 9

Cadre A p. 13
nombre mensuel de salariés au cours de l'année ou de la période de référence

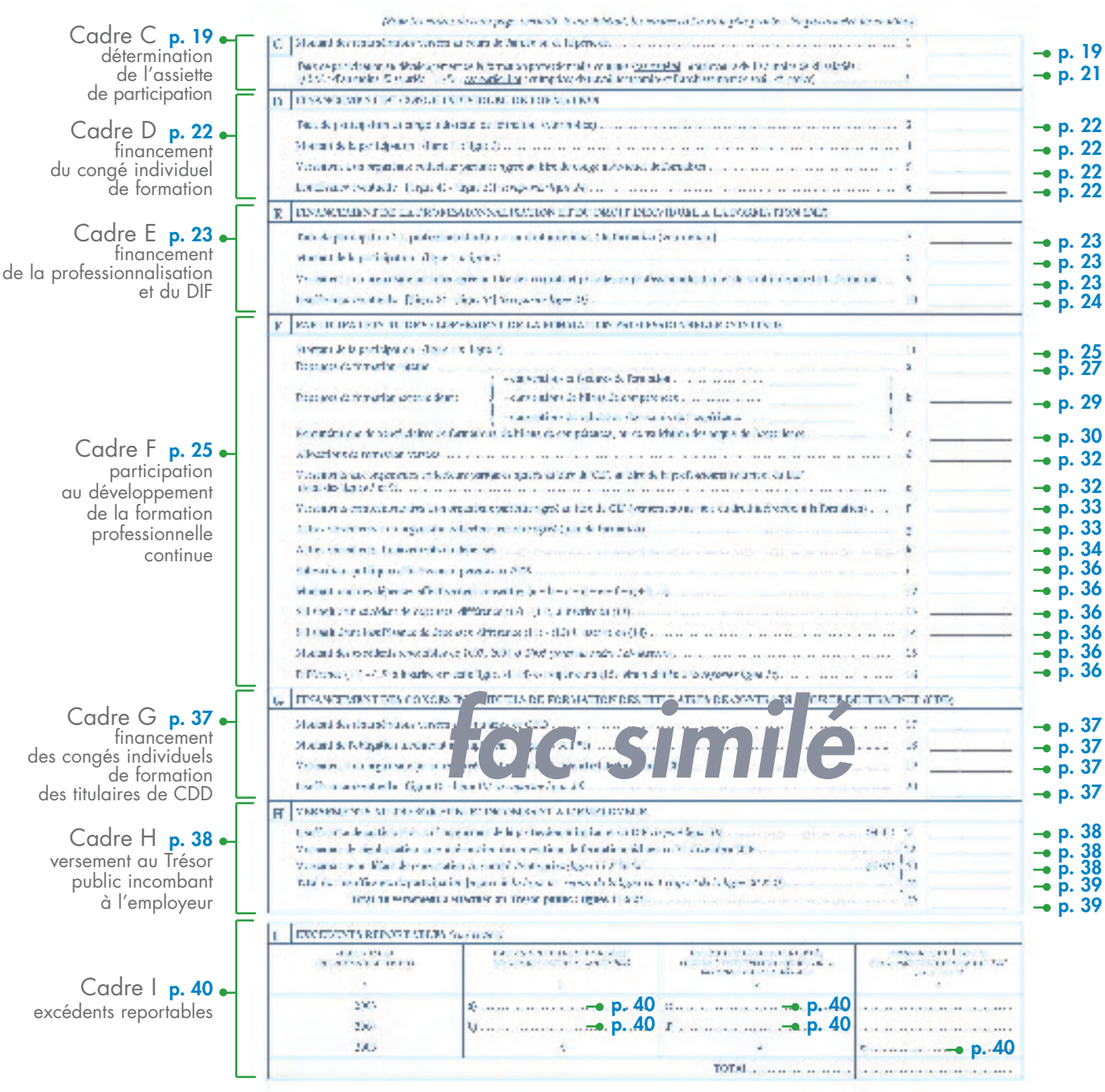
Cadre B p. 15
nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de stages de formation pour 2006

Consultation p. 18
des representants du personnel
attestation sur l'honneur

Mode de paiement p. 18



p. 13
p. 15
p. 15
p. 15
p. 15
p. 15
p. 16
p. 16
p. 16
p. 16
p. 17
p. 17


Cadre C p. 19
détermination de l'assiette de participation
Cadre D p. 22
financement du congé individuel de formation
Cadre E p. 23
financement de la professionnalisation et du DIF
Cadre F p. 25
participation au développement de la formation professionnelle continue
Cadre G p. 37
financement des congés individuels de formation des titulaires de CDD
Cadre H p. 38
versement au Trésor public incombant à l'employeur
Cadre I p. 40
excédents reportables
fac similé

cadre A

Nombre mensuel moyen de salariés

Ce cadre informe l'administration sur l'effectif exact de l'entreprise, compte tenu des salariés exclus des effectifs sociaux et fiscaux.
En effet, l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue à hauteur de 1,05 % de la masse salariale, ne pèse que sur l'employeur qui a occupé un nombre mensuel moyen de salariés au moins égal à 10 au cours de l'année ou de la fraction d'année durant laquelle l'employeur a eu une activité.
Celle de 1,6 % ne pèse que sur l'employeur qui a occupé au moins 20 salariés.
Le calcul de l'effectif s'effectue dans le cadre de l'entreprise dans son ensemble, incluant les établissements (c'est-à-dire les unités de production n'ayant pas d'existence juridique propre).

ligne 1

Salariés pris en compte

Les modalités de calcul des effectifs de l'entreprise dépendent du statut et du type de contrat des salariés, voir tableau ci-après et Fiches 21-9 et suivantes.
L'ensemble des salariés doit être déclaré dans le cadre A. Il s'agit des personnes employées qui reçoivent une rémunération, des avantages en nature ou des émoluments considérés au sens social comme traitements et salaires, en vertu d'un contrat de travail exprès ou tacite, passé avec un employeur établi en France.
Sont donc à inclure dans l'effectif :
• les titulaires de contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (dont les titulaires de contrats nouvelles embauches - CNE, contrats jeunes en entreprise…) ;
• les représentants de commerce salariés, les travailleurs à domicile, les dirigeants recevant une rémunération, des avantages en nature ou des émoluments considérés au sens social comme traitements et salaires.
La plupart des entreprises ont à indiquer dans le cadre A, le nombre de salariés au dernier jour ouvrable de l'année ou de la période. Toutefois, les entreprises qui avoisinent 10 ou 20 salariés, ont intérêt à calculer le nombre de salariés moyen de l'entreprise au cours de la période considérée. En effet, le taux de participation de l'entreprise varie en fonction du nombre de salariés.
Pour connaître le nombre moyen de salariés de l'entreprise, l'employeur doit utiliser une méthode de calcul, voir tableau ci-après.

Salariés employés à temps complet et représentants de commerce à cartes multiples	Comptés pour une unité chacun
Salariés travaillant de manière intermittente	Comptés pour une unité chacun *
Travailleurs à domicile	Comptés pour une unité chacun *
Salariés titulaires d'un CDD ou mis à disposition par une entreprise extérieure	Prise en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédents. Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salariés absent ou dont le contrat est suspendu
Salariés employés à temps partiel (ou à temps incomplet)	Prise en compte au prorata du temps de travail prévu par le contrat de travail par rapport au temps normal de travail (durée égale ou durée normale dans l'établissement ou dans l'atelier si celle-ci est inférieure à la durée légale)

** 2e condition cumulative : le montant total des salaires versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise doit être au moins égal à 120 fois le Smic mensuel moyen.*

© Centre INFFO

Calcul des effectifs des entreprises de travail temporaire

Les salariés d'entreprises de travail temporaire n'entrent pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise d'accueil. Pour qu'une entreprise de travail temporaire calcule son effectif, il convient d'ajouter au nombre des salariés permanents, le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'année.

Salariés exclus

Certains salariés, en raison de la nature de leur contrat, sont systématiquement exclus du calcul de l'effectif pour la détermination du taux de participation, voir tableau ci-après.

D'autre part, soulignons que les salariés habituellement à temps complet mais qui, du fait d'une longue maladie, ont été absents de l'entreprise pendant toute l'année, et n'ont pas perçu pendant cette absence de rémunération de la part de leur employeur, sont également exclus de l'effectif.

Il convient de relever que sont également exclus :

- les jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation), jusqu'au terme prévu par le contrat ou, pour un contrat d'adaptation à durée indéterminée, pendant une durée de deux ans à compter de sa conclusion ;
- les titulaires d'un contrat emploi solidarité (CES) ou d'un contrat emploi consolidé (CEC), pendant toute la durée des contrats ;
- les intermittents du spectacle, exclus à la fois, du calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année et de la détermination de l'assiette de participation. La somme globale des salaires versés à cette catégorie de salariés est en effet isolée, afin d'évaluer le montant de la participation spécifique due au titre de la formation des intermittents du spectacle (2 % ou 1,6 %), voir Fiche 21-6.

Pour en savoir plus sur le calcul du nombre de salariés, voir Fiches 21-9 et suivantes.

Type de contrat	Nom du contrat	A inclure dans l'effectif	Textes de référence
CDI	CDI de droit commun	OUI	-
CDI	Contrat nouvelles embauches (CNE)	OUI	-
CDI	Contrat jeunes en entreprise	OUI	-
CDI	Contrat de professionnalisation	NON jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation	Art. L. 981-8 du Code du travail
CDI	Contrat initiative emploi (CIE)	NON pendant 2 ans	Art. L. 322-4-9 du Code du travail
CDI	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	NON	Art. L. 322-4-15-1 du Code du travail
CDI	Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)	NON pendant 2 ans ou 30 mois	Art. L. 832-2 du Code du travail
CDD	CDD de droit commun	OUI	-
CDD	Contrat d'apprentissage	NON	Art. L. 117-11-1 du Code du travail
CDD	Contrat de professionnalisation	NON	Art. L. 981-8 du code du travail
CDD	Contrat initiative emploi (CIE)	NON	Art. L. 322-4-9 du Code du travail
CDD	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	NON	Art. L. 322-4-15-1 du Code du travail
CDD	Contrat d'avenir (CA)	NON	Art. L. 322-4-9 du Code du travail
CDD	Contrat d'accompagnement d'emploi (CAE)	NON	Art. L. 322-4-9 du Code du travail
CDD	Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)	NON pendant 2 ans ou 30 mois	Art. L. 832-2 du Code du travail

Important Certains salariés en contrat de type particulier non comptabilisés dans ce cadre A, sont pris en compte dans le cadre B relatif au nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de stages de formation pour 2006. En effet, le cadre B est statistique alors que le A calcule le nombre de salariés pour déterminer l'obligation de l'entreprise. Il s'agit des jeunes élèves ou étudiants de la formation initiale (dits « stagiaires-écoles ») au titre de convention de stage, des intérimaires et les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire, les dirigeants non salariés au sens fiscal, les personnes sous contrat et rémunérées par l'État, mises à disposition d'établissements d'enseignement privé, les intermittents du spectacle relevant de la caisse de congé spectacle et faisant l'objet d'un versement d'une contribution à l'Afdas ne devant pas figurer sur la déclaration 2483.

© Centre INFFO

cadre B

Nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de stages de formation

Ce cadre est un cadre statistique qui éclaire sur la réalité des effectifs de l'entreprise (éventuellement différent du cadre A), et les départs en formation au cours de l'année 2006 (nombre de salariés partis et dispositif d'accès à la formation utilisés).

colonnes a et b lignes 2 à 6

Évaluation et détail de l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2006 ou à la fin de la période de référence

Cette partie du tableau comptabilise le nombre de salariés occupés par l'entreprise par sexe et catégories socioprofessionnelles (ligne 2), à la date du 31.12.06 ou le dernier jour de la période d'activité.

• Nombre de salariés : les salariés titulaires d'un contrat de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…) qui sont exclus des calculs de l'effectif pour la détermination du taux de contribution applicable au cadre A doivent être intégrés, dans le cadre B, pour une étude statistique de l'effectif de l'entreprise (utilisée par le Céreq).
Seuls les intermittents du spectacle des entreprises relevant de l'Afdas doivent être exclus du décompte pour le cadre B.

• Répartition par catégories socioprofessionnelles : il convient de se référer à la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles définies par l'Insee pour renseigner les lignes 2 à 5 :
- ligne 2 « Ouvriers » correspond aux rubriques 62 à 69 du groupe 6 ;
- ligne 3 « Employés » au groupe 5 ;
- ligne 4 « Techniciens, agents de maîtrise » au groupe 4 ;
- ligne 5 « Cadres » au groupe 3.
Pour plus d'informations : http ://www.insee.fr/fr/nom_def_met/nomenclatures/pcs.htm

intro colonnes c à h

Les données formation de l'entreprise

Prérequis pour renseigner cette zone :
- seules les formations effectivement réalisées ou commencées au cours de l'année civile 2006 sont comptabilisées ;
- attention : un même salarié ne peut être comptabilisé qu'une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations à différents titres ;
- chaque heure de formation est comptée autant de fois qu'il y a de stagiaires.

colonnes c et d

Salariés partis en formation

Il convient de répartir par sexe le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2006 (même si celle-ci a débuté en 2005).
Doivent être comptabilisées les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience réalisées pendant ou hors temps de travail dans le cadre du :
- plan de formation ;
- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de la période de professionnalisation.
Ne sont pas concernées par ce décompte, les formations en CIF, contrats de professionnalisation ou en alternance.

© Centre INFFO

colonne e

Nombre d'heures de formation

Il convient de recenser le nombre d'heures de formation pour l'année 2006 (colonne e) s'agissant des bénéficiaires identifiés dans les colonnes c et d. Ne sont pas concernées par ce décompte les formations en CIF, contrats de professionnalisation ou en alternance.

Droit individuel à la formation

colonne f

Nombre de salariés : recenser le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation au titre du DIF au cours de l'année 2006. Toutefois, rappelons que les accords de branche signés jusqu'alors retiennent une approche large des prestations envisageables dans le cadre du DIF plus large que dans le Code du travail. La plupart des accords incluent dans les priorités du DIF la VAE et les actions de bilan de compétences. Ces actions VAE et bilans de compétences sont également à comptabiliser ici, voir Fiche 4-4.

colonne g

Nombre d'heures de formation consommées : renseigner le nombre d'heures de formation suivies au titre du DIF par les salariés (identifiés par catégorie socioprofessionnelle dans la colonne f) au cours de l'année 2006.

colonne h

Nombre d'heures ouvertes au 31 décembre 2006 : indiquer le volume d'heures de formation ouvertes par les salariés au titre du DIF, c'est-à-dire les heures encore disponibles.
Les heures de formation consommées au titre du DIF en 2006 (mentionnées par catégorie socioprofessionnelle en colonne g) doivent être déduites des droits acquis au titre du DIF normalement estimés au 31 décembre 2006. Le salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF, voir Fiche 4-5-2.
Retrouvez l'ensemble des règles applicables au DIF dans le chapitre 4 des Fiches pratiques.

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est une modalité de départ en formation réservée aux salariés en CDI de l'entreprise, voir Fiches 2-8 et suivantes.

Attention : ces deux lignes ne recensent pas les contrats de professionnalisation.

ligne 7

Nombre de salariés : recenser le nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation durant l'année 2006 y compris si une partie seulement de l'action a été suivie durant l'année.

ligne 8

Durée des actions liées aux périodes de professionnalisation : déterminer le nombre total d'heures pour 2006 des actions d'enseignement, d'accompagnement et d'évaluation dans le cadre de périodes de professionnalisation suivies par les salariés (dont le nombre est indiqué en ligne 7).

Allocation de formation

L'allocation de formation indemnise les formations réalisées hors temps de travail suivies par les salariés soit :
- dans le cadre du plan de formation pour une action de formation relative au développement des compétences, voir Fiche 3-12-3 ;
- dans le cadre du droit individuel à la formation, voir Fiche 4-6-5 ;
- dans le cadre d'une période de professionnalisation, voir Fiches 2-9-1 et suivantes ;

ligne 9

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation : comptabiliser le nombre de salariés partis en formation hors temps de travail en 2006 et ayant bénéficié à ce titre d'une allocation de formation.

ligne 10

Nombre d'heures financées au titre d'une allocation de formation : déterminer le nombre d'heures de formation suivies hors temps de travail en 2006 par les salariés (dont le nombre figure à la ligne 9) et indemnisées par l'allocation de formation.

Les allocations de formation sont normalement financées sur le budget formation de l'entreprise (solde de l'entreprise). En outre, l'employeur doit informer chaque année le salarié, par un document récapitulatif, des heures de formation suivies hors temps de travail et des versements de l'allocation formation correspondants.

© Centre INFFO

ligne 11

Nombre de bilans de compétences financés en totalité par l'employeur

Recenser les bilans de compétences entièrement financés par l'employeur à l'exclusion des bilans ayant fait l'objet d'une prise en charge par un Opca ou un Opacif.

Action de bilan de compétences

Pour qu'il y ait bilan de compétences au sens de la réglementation sur la formation professionnelle, il est nécessaire que les trois conditions énoncées ci-dessous soient respectées. En effet, il faut :
1/ faire appel à un prestataire extérieur inscrit sur une liste établie annuellement par les Opacif ;
2/ respecter les trois phases dans le déroulement du bilan ;
3/ que le salarié soit volontaire et signe une convention tripartite avec l'entreprise et le prestataire de bilan.
Voir Fiches 3-22 et suivantes.

ligne 12

Nombre d'actions de validation des acquis de l'expérience financées en totalité par l'employeur

Indiquer le nombre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) entièrement financées par l'employeur à l'exclusion des VAE ayant fait l'objet d'une prise en charge par un Opca ou un Opacif.

Action de VAE

Les dépenses occasionnées dans le cadre d'une action de VAE concernent :
- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les frais afférents à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation ;
- ainsi que la rémunération des bénéficiaires dans une limite de vingt-quatre heures.

Pour être imputables, ces actions doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire.
Voir Fiche 28-16.

Se former

Déclarations annuelles des entreprises : formulaires 2483, 2486

- Connaître vos obligations en matière de dépenses imputables
- Les nouveautés introduites par la réforme

Tarif **418 euros HT, 499,93 euros TTC (TVA 19,60%)**
1 journée **Jeudi 15 février, mercredi 7 mars, ou jeudi 5 avril**

Commande : www.centre-inffo.fr
tél. 01 55 93 91 91

© Centre INFFO

2 cases

Consultation des représentants du personnel : attestation sur l'honneur

Depuis 2003, les procès-verbaux des consultations sur la formation ne sont plus à joindre aux déclarations 2483.
Il revient à l'employeur occupant au moins 50 salariés d'attester sur l'honneur, en cochant la case correspondante à la situation de l'entreprise :
- elle détient les procès-verbaux des réunions des deux consultations obligatoires du comité d'entreprise en matière de formation ;
- elle ne peut pas justifier du respect de cette obligation. L'employeur s'expose alors à une majoration de 50 % de sa contribution. Dans ce cas, renseigner la ligne 23 du cadre H.

Voir Paragraphe 22-21-4.

Mode de paiement

Il suffit de cocher le mode de paiement retenu (en numéraire ou par chèque bancaire), et de signer la déclaration.

© Centre INFFO

cadre C

Détermination de l'assiette de participation

L'effectif de l'entreprise ayant été déterminé précédemment en cadre A, il convient de déterminer le taux applicable (ligne 2) et le montant des rémunérations sur lequel va s'appliquer le taux de contribution (ligne 1).
D'autre part, dès lors que l'employeur a dans son effectif des salariés en contrat à durée déterminée, il est redevable de la contribution 1 % CIF-CDD applicable sur la masse salariale de ces salariés (cadre G).

ligne 1

Montant des rémunérations versées au cours de l'année ou de la période

L'assiette de la participation est constituée par le montant des salaires bruts effectivement payés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006, (à l'exclusion des rémunérations versées aux intermittents du spectacle pour les entreprises relevant de l'Afdas).
Le montant des salaires est entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du Code de la Sécurité sociale ou aux chapitres II et III du Code rural. La contribution est calculée selon les mêmes règles que les cotisations de Sécurité sociale (voir DADS, le volet Sécurité sociale).

Déclaration DADS 2006

Rappel

Il est possible de se référer à la déclaration DADS 2006 (rubrique 5, case n° 22 « base brute soumise à cotisations ») pour connaître l'assiette de calcul.
Le montant des salaires indiqué dans la rubrique 5 de cette déclaration correspond au montant des salaires bruts à prendre en compte.

Cependant, il faut :

- retirer les rémunérations versées aux intermittents du spectacle pour les entreprises relevant de l'Afdas (soit 2 % du montant des salaires) ;
- y ajouter les salaires versés aux VRP multicartes qui ne sont pas inclus dans ce cadre du fait de leur rattachement à une caisse de cotisation différente de l'Urssaf.

Les sommes à inclure dans l'assiette

Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail. Notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire

Sont donc incluses toutes les sommes payées au personnel au titre de traitements, salaires, gains, des indemnités et émoluments, y compris la valeur des avantages en nature.

© Centre INFFO

A inclure dans la masse salariale

Les rémunérations versées aux titulaires de **CDI ou CDD** de droit commun

Les rémunérations versées au titulaire d'un **contrat nouvelles embauches** (CNE)

Les rémunérations versées aux titulaires d'un **contrat d'apprentissage** :
• pour la part excédant 11 % du Smic pour les entreprises de plus de 10 salariés

Les rémunérations versées aux titulaires de **contrats d'insertion en alternance** :
• contrat de professionnalisation
• contrat de qualification
• contrat d'adaptation
• contrat d'orientation

Les rémunérations versées aux titulaires de **contrats aidés** : contrat d'avenir, contrat d'insertion-revenu minimum d'activité [CI-RMA], contrat d'accompagnement dans l'emploi [CAE], contrat initiative emploi [CIE], contrat d'accès à l'emploi [CAE-DOM], contrat « jeunes en entreprise » [CJE] contrat d'insertion dans la vie sociale [Civis], contrat « emplois jeunes »

Les rémunérations versées aux **salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie**

Les rémunérations versées à des **VRP multicartes** (non inclus à l'origine dans la DADS)

Les sommes versées aux **stagiaires** (au titre d'un stage obligatoire ou non) **dépassant 30 % du Smic**

Les **allocations de chômage partiel** versées en exécution d'une convention collective ou à titre bénévole

Les primes, indemnités et gratifications et autres **avantages** en argent ou nature y compris les pourboires

La contribution patronale et la contribution du comité d'entreprise relatives à l'acquisition de **chèques vacances**

Les **primes liées à la fonction** (assiduité, 13e mois, responsabilité...), les **primes liées aux conditions particulières ou au lieu de travail** (primes d'amplitude, de dépaysement, de précarité d'emploi, d'altitude, de froid...) ou à des **événements familiaux** (mariage, naissance...)

Les **prestations familiales** complémentaires versées par l'employeur

Les **indemnités** versées à l'occasion de la **rupture du contrat de travail** (indemnité compensatrice de préavis, de congés payés...) à l'exclusion des sommes ayant le caractère de dommages-intérêts

Abondement de l'employeur des **plans d'épargne retraite**

Les indemnités de **départ volontaire** à la **retraite ou préretraite**

A exclure de la masse salariale

Les rémunérations versées aux titulaires de **contrats emploi solidarité et de contrats emploi consolidé**

Les rémunérations des **intermittents du spectacle**

Les rémunérations versées aux titulaires d'un **contrat d'apprentissage** :
• sont exclues pour la totalité du salaire, pour les entreprises de moins de 11 salariés et celles inscrites au répertoire des métiers en Alsace-Moselle. Il en va de même pour les entreprises artisanales
• sont exclues pour la part n'excédant pas 11 % du Smic pour les entreprises de plus de 10 salariés

Les sommes ayant le caractère de **dommages-intérêts** (indemnités de licenciement, indemnités consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Les **allocations de formation** versées aux salariés ayant suivi des heures de formation hors temps de travail

Le remboursement des **frais professionnels**

La prime légale de **transport pour la région parisienne**

La part contributive de l'employeur dans le chèque transport

La part contributive de l'employeur à l'**acquisition des titres restaurant** si elle n'excède pas 60 % de la valeur libératoire des titres

Les contributions des employeurs destinées au **financement des régimes de retraite complémentaire** et les contributions versées en couverture d'engagements de retraite complémentaire souscrits antérieurement à l'adhésion aux institutions mettant en œuvre les régimes de retraite complémentaire

Les contributions des employeurs destinées au financement des **prestations complémentaires de retraite et de prévoyance**

Les **attributions gratuites d'actions** aux salariés dans les conditions fixées par le conseil d'administration ou le directoire et après décision de l'assemblée générale extraordinaire de l'entreprise

Les contributions des employeurs au financement des **allocations temporaires** dégressives, allocations spéciales de préretraite **FNE, allocations de conversion** versées aux bénéficiaires du congé de conversion

Les sommes versées dans le cadre de la **participation ou de l'intéressement** aux bénéfices de l'entreprise

Les **indemnités de mise à la retraite** versées par l'employeur

La part de rémunération versée à un **sportif professionnel** par une entreprise unipersonnelle sportive à responsabilité limitée, une société anonyme à objet sportif ou une société anonyme sportive professionnelle, et qui correspond à la commercialisation par la société de l'image collective de l'équipe à laquelle le sportif appartient

Pour plus d'informations sur les sommes qui doivent être exclues de l'assiette de participation : http://www.securite-sociale.fr/comprendre/dossiers/exocotisations/exonerations.htm

© Centre INFFO

ligne 2

Taux de participation à la formation professionnelle continue

Il s'agit d'indiquer le taux légal de participation au développement de la formation professionnelle continue des entreprises de 10 salariés et plus. Ce taux varie selon l'effectif de l'entreprise et l'année de franchissement de seuil :

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés et franchissement de seuil

Catégorie d'employeurs	Taux 2006 de participation au titre du développement de la FPC
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	1,05 %
Entreprise de travail temporaire	1,35 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2002	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,95 %
Entreprise de travail temporaire	1,15 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2003	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,75 %
Entreprise de travail temporaire	0,85 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2004, 2005 ou 2006	
Les entreprises qui ont franchi le seuil de 10 salariés en 2004, 2005 ou 2006, n'ont pas à renseigner la déclaration 2483 mais restent assujetties à l'obligation des employeurs de moins de 10 salariés. Elles doivent donc renseigner la déclaration 2486, voir 2486 sur centre-inffo.fr.	

Entreprises de 20 salariés et plus et franchissement de seuil

Catégorie d'employeurs	Taux 2006 de participation au titre du développement de la FPC
Entreprises de 20 salariés et plus	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	1,6 %
Entreprise de travail temporaire	2 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2005	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	1,4 %
Entreprise de travail temporaire	1,7 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2006	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	1,2 %
Entreprise de travail temporaire	1,5 %

Cas particuliers

Situation des entreprises dont l'effectif fluctue en deçà et au-delà du seuil de 10 ou de 20 salariés pendant la période d'exonération et de réduction des taux

Lorsqu'après avoir franchi le seuil de 10 ou de 20 salariés, l'entreprise voit son effectif s'abaisser en deçà de 10 ou de 20 salariés pour franchir à nouveau ce seuil avant l'achèvement de la période d'application du dispositif de lissage, elle peut encore bénéficier des avantages liés à l'exonération ou à la réduction des taux de contribution, visée au III de l'article L. 951-1 du Code du travail, pour les années restant à courir à compter de celle au cours de laquelle elle avait pour la première fois franchi le seuil de 10 ou de 20 salariés.

Il demeure toutefois bien entendu que ces avantages ne peuvent s'appliquer si ce second franchissement de seuil résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant occupé 10 salariés et plus, au cours de l'une des trois années civiles précédentes. Enfin, tout nouveau franchissement du seuil au-delà de cette période n'ouvre plus droit à un nouvel avantage lié à ce franchissement.

Franchissements successifs des seuils de 10 et 20 salariés

Les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 20 salariés pendant la période où ils bénéficient des mesures de lissage en cas de franchissement du seuil de 10 salariés bénéficient successivement des deux cas de lissage.

Il en est de même pour ceux qui atteignent ou dépassent successivement les seuils de 10 et de 20 salariés au cours de la même année.

© Centre INFFO

cadre D

Financement du CIF

En 2006, seules les entreprises de 20 salariés et plus participent au financement des congés de formation des salariés (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience) auprès d'un Opacif.
Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont donc pas concernées par ce taux de participation puisqu'elles ne sont pas redevables de la contribution au titre des congés.

ligne 3

Taux de participation au congé individuel de formation

Le taux de participation des entreprises de 20 salariés et plus au titre des congés varie selon l'année de franchissement du seuil.

Catégorie d'employeurs	Taux 2006 de participation au titre au titre des congés
Entreprises de 20 salariés et plus	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,20 %
Entreprise de travail temporaire	0,30 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2005	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,15 %
Entreprise de travail temporaire	0,15 %
Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2006	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,1 %
Entreprise de travail temporaire	0,1 %

ligne 4

Montant du versement incombant à l'employeur

On obtient celui-ci en multipliant le taux de participation au CIF (ligne 3) avec le montant des rémunérations versées au cours de l'année ou de la période calculé en ligne 1.

= ligne 1 × ligne 3

à noter Les sommes versées au titre du financement du CIF des salariés en CDD (1 % CIF-CDD) ne doivent pas être intégrées ici, mais à la ligne 18 du cadre G.

ligne 5

Versement à un organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation

Le versement doit être effectué avant le 1er mars 2007 à un seul organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (Fongecif, Agecif et organismes paritaires collecteurs agréés de branche qui, par dérogation, collectent le CIF).
Voir la liste des collecteurs annexe 2 des *Fiches pratiques de la formation continue*.
Il suffit donc d'inscrire sur cette ligne le montant du versement figurant sur le reçu libératoire délivré par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

ligne 6

Insuffisance éventuelle

Cette ligne permet de déterminer une insuffisance éventuelle de versement au titre du financement pour 2006 du congé individuel de formation de l'entreprise de 20 salariés et plus.

= ligne 4 − ligne 5

Ce montant devra être reporté en ligne 24 du cadre H « Versements au Trésor public ».

© Centre INFFO

cadre E

Financement de la professionnalisation et du DIF

Ce cadre retrace, pour les entreprises de 10 salariés et plus, la détermination de la participation destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du droit individuel à la formation (DIF) à verser à un organisme agréé à cet effet.

ligne 7

Taux de participation à la professionnalisation et au DIF

Ce taux varie selon l'effectif de l'entreprise et l'année de franchissement du seuil :

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés ainsi que celles ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2002 ou 2003

Catégorie d'employeurs	Taux 2006 de participation au titre de la professionnalisation et du DIF
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,15 %
Entreprise de travail temporaire	0,15 %
Entreprises de 20 salariés et plus	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,50 %
Entreprise de travail temporaire	0,50 %
Entreprise ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2005	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,35 %
Entreprise de travail temporaire	0,35 %
Entreprise ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2006	
Employeur (à l'exception des entreprises de travail temporaire)	0,20 %
Entreprise de travail temporaire	0,20 %

ligne 8

Montant de participation à la professionnalisation et au DIF

Il s'agit de porter le résultat obtenu en appliquant le taux défini à la ligne 7 (0,50 %, 0,15 %, 0,35 % ou 0,20 %) à la masse salariale, figurant en ligne 1.

ligne 9

Versement à un Opca au titre de la professionnalisation et du DIF

Cette contribution « professionnalisation et DIF » doit obligatoirement être versée, avant le 1er mars 2007, à un organisme paritaire agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Elle doit donc être versée intégralement à l'organisme désigné par accord collectif ou, à défaut, à un organisme à compétence interprofessionnelle.
Voir la liste des Opca de branche ou interprofessionnel – Agefos-PME/Opcareg – annexe 1 des *Fiches pratiques de la formation continue*.

Il suffit d'inscrire ici le montant du versement figurant sur le reçu libératoire délivré par l'organisme paritaire agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF.

à noter Certains accords de branche prévoient un taux supérieur à 0,50 %.

© Centre INFFO

ligne 10

Insuffisance éventuelle

- Si le versement effectué à l'Opca en ligne 9 est égal ou supérieur au montant de la participation en ligne 8, il n'y a rien à inscrire sur cette ligne.
- Sinon, il faut noter ici le résultat de la soustraction entre le montant de l'obligation (ligne 8) et le montant du versement (ligne 9).
- Ce montant est également à reporter ligne 21 du cadre H *Versements au Trésor public*.

Le Chéquier-Expert

Un service d'assistance juridique pour agir et informer en toute garantie

Bénéficiez des 30 ans de veille juridique et de l'expertise du Centre INFFO

- Une réponse écrite sous 48 heures
- Une assistance personnalisée
- Un suivi individualisé de votre compte.

Pré-paiement d'un chéquier de 5 ou 10 questions

5 questions : 300 € HT **358,80 € TTC** (TVA 19,60 %)
10 questions : 500 € HT **598,00 € TTC** (TVA 19,60 %)

Commande : www.centre-inffo.fr
tél. 01 55 93 91 91
En savoir plus : eisenbeis@centre-inffo.fr

© Centre INFFO

cadre F

Participation au développement de la formation professionnelle continue

lignes 11 à 16

Préambule

• Dans un premier temps, le cadre F permet à l'employeur de dresser un récapitulatif de l'utilisation des contributions en termes de dépenses ou de versements. Et ce à partir du calcul du montant de la participation normalement due au regard de l'effectif et de la masse salariale (ligne 11).
L'ensemble de ces dépenses et versements est additionné (ligne 12) et se voit soustrait les subventions publiques effectivement perçues en 2006 par l'entreprise (ligne i).

• Dans un second temps, ce cadre permet de caractériser la situation de l'entreprise vis-à-vis de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue pour l'année 2006.
Y a-t-il un excédent de dépenses (ligne 13), ou au contraire, une insuffisance de dépenses (ligne 14) au titre de l'année de participation 2006 ?

• Dans un troisième temps, le cadre F permet de corriger l'analyse du respect ou non de l'obligation de participation 2006 au regard des éventuels excédents des trois années précédentes (2003, 2004 et 2005).
La participation de 2006 doit être pondérée au regard des éventuels excédents reportables constatés (ligne 15) pour les années précédentes (cadre I).
Il en résulte que l'entreprise ne doit renseigner la ligne 16, par un chiffre différent de zéro, que s'il est constaté, en définitif, une insuffisance de dépenses.
Les entreprises de 10 salariés et plus ont, sauf disposition conventionnelle particulière ou volonté de l'employeur contraire, la possibilité de gérer directement la contribution « solde » (dite également « budget formation » ou encore « plan de formation ») sans la verser à un organisme collecteur.
Les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation peuvent, sous certaines conditions, être libératoires de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Rappel des contributions autres que la contribution 1 % CIF-CDD selon la taille de l'entreprise

<table>
<tr><td colspan="3">Ventilation du taux de 1,6 % minimum pour les entreprises de 20 salariés et plus
(2 % pour les entreprises de travail temporaire)</td></tr>
<tr><td>0,20 % minimum au titre du congé individuel de formation

Mutualisé auprès d'un Opacif (Fongecif, Opca de branche, Agecif)
(0,30 % pour les entreprises de travail temporaire)</td><td>0,90 % budget formation ou le « solde » : bilan, VAE, plan, DIF, professionnalisation

Gestion en entreprise et/ou Opca
(1,20 % pour les entreprises de travail temporaire)</td><td>0,50 % minimum professionnalisation et DIF prioritaires

Mutualisé auprès d'un Opca</td></tr>
<tr><td colspan="3">Ventilation du taux de 1,05 % minimum pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
(1,35 % pour les entreprises de travail temporaire)</td></tr>
<tr><td>0 %</td><td>0,90 % budget formation ou le « solde » : bilan, VAE, plan, DIF, professionnalisation

Gestion en entreprise et/ou Opca
(1,20 % pour les entreprises de travail temporaire)</td><td>0,15 % minimum professionnalisation et DIF prioritaires

Mutualisé auprès d'un Opca</td></tr>
</table>

MINI GUIDE DU CENTRE INFFO

© Centre INFFO

ligne 11

Montant de la participation

Il s'agit de préciser le montant de la participation obtenu en appliquant le taux de participation à la formation professionnelle continue à la masse salariale annuelle brute.

= ligne 1 du cadre C × ligne 2 du cadre C

à noter Même si, en vertu d'une convention ou d'un accord collectif, l'entreprise est assujettie à un taux supérieur au taux légal, il convient de n'utiliser ici que le taux légal déterminé selon la taille de l'entreprise (1,05 ou 1,6 %).

intro lignes a à h

Les dépenses et versements de l'entreprise en matière de formation

Après avoir calculé le montant de l'obligation légale de participation à la formation professionnelle, le cadre F va recenser les dépenses et versements (lignes a à h) :
- dépenses de formation internes ou externes ;
- rémunérations des bénéficiaires et les allocations de formation si la formation à eu lieu hors temps de travail ;
- versements libératoires effectués aux organismes collecteurs ;
- autres versements, financements ou dépenses.

Caractéristiques des dépenses de formation imputables

L'entreprise doit veiller à ce que les dépenses :
- soient exposées dans le cadre de la FPC ;
- se rattachent à une action appartenant à la typologie des actions de FPC ;
- se rattachent à une action se déroulant selon des objectifs et un programme prédéterminés à l'appui de moyens de réalisation et de suivi.

1/ L'action financée par l'entreprise doit contribuer à la formation professionnelle continue soit :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion de travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux professionnels ;
- contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Seules les dépenses exposées au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion de celles relatives à la formation professionnelle initiale, voir Fiche 21-18, doivent être mentionnées dans la déclaration fiscale 2483.

2/ De plus, pour être imputables, les dépenses doivent se rattacher à la réalisation d'actions identifiées dans la typologie des actions de formation.

Relèvent de la typologie des actions de formation, les actions d'adaptation et de développement des compétences, de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances, de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française ou doivent être relatives à la radioprotection des personnes exposées dans un cadre médical, ou avoir pour objet la réalisation d'un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience et, enfin, depuis la loi du 30 décembre 2006, les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise, les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, voir Fiche 21-16.

3/ Pour être qualifiée d'action de formation imputable, au titre de la FPC, l'action doit normalement respecter quatre conditions, voir Fiche 21-17 :

- des objectifs déterminés ;
- un programme préétabli ;
- des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ;
- un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats.

© Centre INFFO

En outre, elles doivent avoir fait l'objet d'un enregistrement comptable au titre de l'année 2006, qu'il s'agisse de dépenses payées ou de dépenses dues.

Enfin, elles sont prises en compte pour leur montant réel, déduction faite des aides publiques et des dépenses prises en charge par un Opca.

La période de référence pour les dépenses déductibles

Les dépenses libératoires sont celles payées ou dues au titre de l'année 2006, c'est-à-dire non seulement celles qui ont été réglées, mais aussi celles qui ont été engagées au cours de cette année. Ces sommes doivent apparaître dans la comptabilité de l'entreprise pour 2006.
Pour constituer une dépense déductible au titre de l'année 2006, la dépense doit constituer une dette de l'entreprise née au cours de la même année et inscrite à un compte de tiers de la classe 4 ou à un compte de charges de la classe 6 du plan comptable général.
Constituent ainsi des dettes :
- les rémunérations dues au 31 décembre et décrites au compte n° 421 (rémunérations dues au personnel) ;
- les facturations émises par un fournisseur et portées au compte n° 401 (fournisseurs) ;
- les charges à rattacher à l'exercice et figurant au compte n° 468 (diverses charges à payer).

ligne a

Formation interne

La formation interne est celle dont la maîtrise d'œuvre est assurée par l'entreprise. Elle exige la constitution d'un service de formation interne sous une forme de structure pérenne, identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise. Ce service doit disposer de moyens dédiés, à savoir, matériels, personnels, voir Fiches 22-5 et suivantes. Cette formation interne peut se dérouler dans les locaux de l'entreprise distincts des lieux de production ou en dehors de l'entreprise (location d'une salle extérieure par exemple).

Attention Si la formation se déroule en tout ou en partie sur les lieux de production, plusieurs conditions doivent être remplies, voir Fiche 21-15.

Dépenses de formation et TVA

Base d'imposition

Les dépenses de formation (fournitures, matières d'œuvre et autres frais de fonctionnement) sont prises en compte pour la TVA selon que :

1 l'employeur est totalement passible de la TVA : lorsque la taxe portant sur les éléments mis en œuvre pour la formation ou facturée par l'organisme de formation est admise en déduction de l'assiette de la TVA, acquittée par l'entreprise, celle-ci ne peut imputer sur le montant de la participation que les dépenses calculées hors TVA ;

2 l'employeur n'est pas passible de la TVA : dans ce cas, les dépenses à imputer sur le montant de la participation sont à calculer TVA comprise ;

3 l'employeur est partiellement assujetti à la TVA : le montant des dépenses à imputer sur la participation sera calculé en fonction du prorata de l'entreprise au regard de la TVA et celle-ci devra alors comprendre dans ces dépenses la fraction de la taxe restant à sa charge.

Taux de TVA

- Les actions de formation ainsi que les frais de restauration et d'hébergement au profit des stagiaires sont soumis au taux de 19,6 %.
- Les produits multimédias (CD-ROM, DVD, productions Internet) sont soumis au taux de 19,6 %.
- Les fournitures de livres aux stagiaires bénéficient du taux réduit de 5,5 %.
- Les produits visés à l'article 278 bis du CGI sont soumis au taux réduit de 5,5 % (eau, produits alimentaires non soumis expressément à un autre taux).

Voir Fiche 22- 4.

Dans le cadre de cette formation interne, l'entreprise pourra déduire de sa participation tous les coûts produits par le déroulement de l'action de formation, certains frais de personnel auxquels s'ajoutent les coûts qu'elle n'aurait pas supportés si l'action de formation n'avait pas eu lieu. Doivent donc paraître sur cette ligne :
- les frais de personnel formateur ;
- les frais de personnel non formateur ;
- les frais de fournitures et matières d'œuvre ;
- les autres frais de fonctionnement.

Attention Les dépenses qui seront identifiées en ligne h (= autres versements, financements et dépenses), ne doivent pas être déclarées dans le cadre de la ligne relative à la formation interne.

© Centre INFFO

Les frais de personnel formateur

Ces frais correspondent à la rémunération brute, voir calcul de la rémunération dans l'encadré ci-dessous et Fiche 22-6. Quatre cas sont à distinguer :

• formateur à temps plein : si le formateur interne est un salarié de l'entreprise n'exerçant que cette activité, le fait qu'il soit à temps plein ou à temps partiel n'influe en rien sur le principe suivant : sa rémunération est imputable dans sa totalité ;

• formateur ayant également une activité de production : si le formateur interne exerce une activité distincte dans la production et assure, de façon complémentaire, une formation au personnel de l'entreprise, les seules heures d'enseignement effectuées sont imputables. La rémunération de l'enseignant pendant le temps de préparation des cours ne peut pas être prise en dépense déductible (préparation des cours, préparation du matériel pédagogique, préparation d'un logiciel pour la formation, etc.). Dans ce cas, on applique au total de la rémunération annuelle le rapport suivant :

$$\frac{\text{Nombre d'heures d'enseignement}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées dans l'année}}$$

• si le salarié est affecté à temps plein à des activités de formation (formateur + responsable formation ou salarié du service formation), sa rémunération annuelle est prise en compte en totalité ;

• si l'entreprise fait appel à un animateur extérieur, tout en gardant la maîtrise d'œuvre de la formation, elle doit rémunérer sous forme de salaire (et non d'honoraires) les heures de formation effectuées par ce formateur. On se retrouve dans la première hypothèse, le salarié est à temps partiel. Seule nuance, l'employeur, en accord avec le formateur, a pu limiter le temps de travail et donc de rémunération, au temps d'enseignement (face-à-face pédagogique).
Si l'animateur formateur intervient moins de trente jours par an, il est considéré comme formateur salarié occasionnel. Une assiette forfaitaire peut lui être applicable pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale, voir Fiche 26-25.

Cas particulier : l'entreprise peut faire appel, pour une animation ponctuelle et de courte durée, à un animateur extérieur qui assure la responsabilité pédagogique de l'intervention. Dans ce cas précis, l'entreprise conclut avec le formateur (travailleur indépendant immatriculé auprès de l'Urssaf) un contrat de prestation de services d'enseignement.
Le coût de cette sous-traitance doit également être comptabilisé sur cette ligne, voir Fiche 22-6.

Les frais de personnel non formateur

Il s'agit d'imputer ici les rémunérations versées au personnel qui exerce exclusivement des activités liées à l'organisation et à l'administration des actions de formation (responsable du service formation, secrétaire du même service, etc.).
Si l'activité du personnel n'est pas entièrement liée à l'organisation et à l'administration des actions de formation, la rémunération n'est pas imputable, voir Fiche 22-6.

Quelles rémunérations des personnels enseignants et non enseignants donnent lieu à des dépenses déductibles ?

• le montant brut des rémunérations avant déduction des diverses retenues ;
• les cotisations de Sécurité sociale à la charge de l'employeur ;
• les charges légales assises sur ces rémunérations, soit :
- la part patronale des cotisations de retraite complémentaire (limitées aux taux minimums obligatoires) ;
- les cotisations d'assurance chômage ;
- les cotisations au titre de la garantie des créances des salariés en cas de liquidation ou redressement judiciaire ;
- les obligations assises sur les salaires : taxe d'apprentissage, participation au financement de la formation continue, participation à l'effort de construction, versements relatifs aux transports ;
- les versements relatifs aux transports en commun.

Sont exclues des frais de personnel déductibles : les charges contractuelles versées notamment au titre des cotisations afférentes aux mutuelles, contrats d'assurance groupe, tickets restaurant, etc.

Les frais de fournitures et matières d'œuvre

Pour le déroulement d'un stage, il peut être indispensable d'utiliser des fournitures d'atelier, d'usine, de magasin, de bureau ainsi que des matières consommables (combustibles, produits d'entretien, etc.) ou des matières premières, voir Fiche 22-7.
Pour être déductibles, ces fournitures et matières d'œuvre doivent être exclusivement utilisées pour la formation dispensée (et non une utilisation pour la production et la formation).

© Centre INFFO

Les autres frais de fonctionnement

Pour que ces frais soient admis en déduction, il doivent :
- avoir un lien direct entre ces dépenses et le déroulement d'un stage ;
- constituer une charge pour l'entreprise qu'elle n'aurait pas supportée si le stage n'avait pas été organisé ;
- être exclusivement affectés à des actions de formation.

Voir Fiches 22-7 et suivantes.

Ces frais comprennent :

1) les frais de location, de nettoyage, de chauffage et d'éclairage, de remise en état ou d'aménagement des locaux ou de loyers (occasionnels ou permanents) ;

2) les dépenses liées au fonctionnement pédagogique des stages, par exemple :
- achat d'ouvrages ou de documents pédagogiques (liés à une action de formation) ;
- frais de location de matériels pédagogiques ;
- reproduction de cours ou de documents ;
- réalisation de films nécessaires au déroulement du stage.

Ces frais de fonctionnement sont imputables en une seule fois sur le budget de l'année 2006 sous réserve qu'il s'agisse :
- du matériel et de l'outillage (à l'exclusion du matériel de transport et de bureau) ;
- du petit matériel de bureau ;
- du petit outillage à main de faible valeur dont le coût unitaire hors taxes est inférieur à 500 euros.

L'acquisition de ce matériel pour un coût supérieur est imputable à hauteur du montant de l'annuité d'amortissement apparaissant en ligne h du cadre F ;

3) les abonnements à des publications scientifiques, techniques, financières et économiques, voir Fiche 22-7.
Les abonnements sont imputables dans la mesure où les publications peuvent se rattacher à une action de formation particulière, à des groupes d'action de formation mises en œuvre régulièrement par l'entreprise, ou au fonctionnement d'un centre de formation de l'entreprise ;

4) les dépenses d'organisation administrative des actions (timbres, enveloppes, téléphone, etc.). Il est admis que ces dépenses sont imputables dans la limite de 5 % du montant total des frais de rémunération des personnels enseignants et non enseignants, voir Fiche 22-7 ;

5) les dépenses d'évaluation des besoins de formation et de mise au point du plan de formation à condition qu'elles soient suivies d'actions de formation. Elles sont en principe déductibles à condition d'avoir été suivies d'une ou plusieurs actions de formation dans la même année ou celle qui suit, voir Fiche 22-7 ;

6) les dépenses de transport et d'hébergement des formateurs lorsqu'elles sont liées à la réalisation d'actions de formation. Ces dépenses sont prises en compte pour leur montant réel (ou les indemnités kilométriques au montant habituellement pratiqué par l'entreprise) et sur justificatif, voir Fiches 22-16 et 22-17.

ligne b

Formation externe

Il y a formation externe chaque fois qu'une entreprise recherche, sur le marché de la formation, un organisme de formation extérieur susceptible de réaliser une action de formation pour son personnel. L'organisme de formation est alors maître d'œuvre de l'action de formation et assure la responsabilité pédagogique du stage, voir Fiches pratiques 22-9 et suivantes.

Cette relation avec un organisme extérieur se matérialise par la conclusion d'une convention de formation (annuelle ou pluriannuelle) ou l'émission d'un bon de commande et/ou une facture respectant les mentions obligatoires de la convention énoncées à l'article L. 920-1 du Code du travail, voir Fiches 22-9 et 26-12.

Les cocontractants peuvent donc pour des raisons d'urgence, de répétitivité ou d'action de courte durée passer par cette procédure souple d'achat. Toutefois, la convention de formation demeure obligatoire pour l'action pluriannuelle, l'action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience et dans le cadre du contrat de professionnalisation.

© Centre INFFO

L'organisme doit être dûment déclaré auprès du préfet de région territorialement compétent (à ce titre, il est muni d'un numéro d'enregistrement de déclaration d'activité), voir Fiches 26-1 et suivantes.

Ventilation des dépenses

Le total des dépenses engagées ou payées en 2006 au titre de la formation externe, doit être ventilé sur la ligne b entre :
- les conventions annuelles et pluriannuelles, voir Fiche 22-11 et factures de formation ;
- les conventions de bilans de compétences ;
- les conventions de validation des acquis de l'expérience.

Seules les dépenses financées par l'employeur sans intervention d'un Opca sont à comptabiliser ici qu'ils s'agissent de dépenses pour la réalisation d'action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE dans le cadre du plan de formation, ou dans le cadre de congés de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience).

Les dépenses de bilans de compétences proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation sont imputables sous certaines conditions. Elles concernent uniquement les frais afférents à la réalisation des bilans par un organisme extérieur à l'entreprise et figurant normalement sur la liste d'un organisme collecteur paritaire agréé au titre du CIF, voir Fiche 3-22.
Les rémunérations des bénéficiaires de bilans de compétences sont à déclarer en ligne c du cadre F.
Un bilan de compétences peut aussi être réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, voir Fiches 6-1 et suivantes.

Les dépenses de validation des acquis de l'expérience proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, voir Fiches 3-24 et suivantes, sont imputables sous certaines conditions. Elles concernent uniquement les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles et à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation.
Les rémunérations des bénéficiaires de validation des acquis de l'expérience sont imputables dans une limite de 24 heures et sont à déclarer en ligne c, voir ci-dessous et Fiche 28-16.

ligne c

Rémunérations de bénéficiaires de formations, de bilans de compétences et de VAE

Il convient d'indiquer ici, l'ensemble des dépenses de rémunération des salariés bénéficiaires d'actions de formation, de bilans de compétences et de VAE acquittées par l'entreprise, sans l'intervention d'un Opca.

Lorsqu'une action de formation est organisée par un dispensateur de formation ou un prestataire de bilans de compétences ou de validations des acquis de l'expérience, pour permettre la déductibilité de la rémunération des stagiaires, il faut que les conditions suivantes soient réunies :

• bilans de compétences, l'action de formation doit faire l'objet d'une convention de formation tripartite entre le salarié, l'employeur et le dispensateur de formation et donne lieu à un certificat d'assiduité au stage ou à une attestation de présence ;

• validations des acquis de l'expérience, l'action de VAE doit faire l'objet d'une convention entre le salarié, l'employeur et l'organisme ou chacun des organismes intervenant en vue de la VAE. Les dépenses de rémunération sont prises en compte dans les mêmes conditions que pour un départ en formation. La rémunération des bénéficiaires est imputable dans une limite de 24 heures, voir Fiche 3-25-4.
Ces rémunérations sont celles que l'employeur a versées pendant la durée du stage au cours de l'année de participation 2006.

à noter Les heures effectuées hors temps de travail au titre de l'action engagée ne sont pas à prendre en compte dans cette ligne c. Les allocations de formation sont à prendre en compte à la ligne suivante (ligne d).

© Centre INFFO

Les éléments de la rémunération déductibles sur la participation sont identiques à ceux qui s'appliquent aux personnels formateurs et non formateurs (voir encadré p. 28). Il faut prendre en compte les rémunérations brutes chargées, c'est-à-dire majorées des cotisations de Sécurité sociale patronales et des charges légales assises sur les rémunérations.

Quelles sont les méthodes de calcul à utiliser ?

L'employeur a le choix entre trois méthodes de calcul pour déterminer le montant des rémunérations qu'il peut imputer sur sa contribution. Cependant, la même formule doit être appliquée pour l'ensemble des salariés stagiaires.

Méthode n° 1 Salaire effectivement versé pendant le stage

- L'employeur retient le salaire que le stagiaire a effectivement perçu alors qu'il était absent de son poste de travail pendant la durée du stage (temps de transport compris). Il ne peut imputer que la rémunération mensuelle qu'il a versée pendant cette période de formation à l'exclusion de toutes primes ou autres versements (ex : congés payés, 13e mois, prime de bilan) correspondant à une période plus longue que la durée du stage.
- Ce mode de calcul ne prend pas en compte les éléments de rémunération à fréquence annuelle.
- Cette méthode fait appel à la notion d'heures travaillées ou passées en formation, c'est-à-dire, d'absence du poste de travail incluant le temps de transport du lieu de travail au lieu du stage.

Méthode n° 2 Salaire théorique : fraction de la rémunération annuelle (primes et avantages compris)

- Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle (celle qui figure sur l'imprimé de déclaration annuelle des données sociales DADS) d'un salarié le rapport suivant :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de stage effectuées (non compris le temps de transport)}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées dans l'année}}$$

- Cette deuxième option fait appel à la notion d'heures rémunérées dans l'année, y compris les heures non travaillées (pour fait de maladie, par exemple).
- L'entreprise travaillant 35 heures par semaine, le nombre total d'heures rémunérées dans l'année est calculé sur la base forfaitaire de 151,67 heures mensuelles multipliée par le nombre de mois effectivement rémunérés, y compris un éventuel 13e mois.
- Cette méthode intègre tous les éléments de rémunération à fréquence annuelle, y compris les primes et autres avantages.

Méthode 3 Salaire médian

Certaines entreprises appliquent à tout stagiaire en formation un salaire forfaitaire rapporté à la population réelle du grade ou de la classification (voir convention collective ou accord de l'entreprise).

Attention Cette méthode élaborée par l'entreprise doit être validée par les services du contrôle de la formation professionnelle, après consultation du comité d'entreprise (l'avis du comité est à joindre à la demande). En pratique, cette méthode est utilisée par des entreprises formant un grand nombre de salariés.

© Centre INFFO

ligne d

Allocations de formation versées

Il s'agit d'indiquer dans cette ligne les indemnités perçues en 2006 par les salariés au titre de l'allocation de formation et non prises en charge par un Opca.

Définition de l'allocation de formation

L'allocation de formation est une indemnité versée aux salariés qui suivent des formations hors temps de travail soit dans le cadre du plan de formation – actions de formation liées au développement des compétences, voir Paragraphe 3-12-3 – soit dans le cadre du DIF, voir paragraphe 4-6-5, ou d'une période de professionnalisation, voir Fiches 2-9-1 et suivantes.
Cette allocation n'a pas le caractère d'un salaire et elle n'est pas soumise aux cotisations sociales, ni à la CSG, ni à la CRDS.

Modalités de calcul de l'allocation de formation

L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Le salaire horaire de référence s'obtient de la manière suivante :

$$\frac{\text{Total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois}}$$

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise, le calcul prend en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise. Pour les salariés intérimaires, les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission sont prises en compte.
Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151{,}67 \text{ heures} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}) \times 12 \text{ mois}}{217}$$

ligne e

Les versements à un Opca au titre du CIF, de la professionnalisation et du DIF

Sont indiqués ici les versements libératoires effectués aux organismes collecteurs au titre du CIF, et au titre de la professionnalisation et du DIF, vus précédemment dans les cadres D et E.
Le montant de cette participation s'obtient en additionnant les lignes 5 (cadre D) et 9 (cadre E).

La participation des entreprises au financement du CIF doit être versée à un organisme agréé au titre du congé individuel de formation avant le 1er mars 2007, voir Fiches 22-2 et suivantes. La désignation et l'adresse de l'organisme bénéficiaire, seront précisées au cadre D.

Attention La contribution due au titre des congés individuels de formation des titulaires de contrats à durée déterminée (CDD), le 1 % CIF-CDD, est retracée dans un cadre spécifique de la 2483 : le cadre G. Elle ne doit pas être mentionnée en ligne e du cadre F.

© Centre INFFO

ligne f

Versement complémentaire à un Opca au titre du CIF (versement au titre du DIF)

L'éventualité de ce versement complémentaire se présente pour la première fois dans le cadre des déclarations 2483 renseignées en 2007 sur l'année de participation 2006.

Ce versement est prévu par la loi du 4 mai 2004 en cas de désaccord sur le choix de la formation. En effet, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise ne s'entendent pas sur le choix de l'action de formation demandée dans le cadre du DIF, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation.

La demande de prise en charge financière sera étudiée en priorité par l'Opacif et acceptée sous réserve que l'action de formation réponde aux priorités et aux critères définis par le collecteur du CIF, voir Fiche 4-5.

En cas d'acceptation de la demande par l'Opacif, des transferts financiers vont s'opérer entre l'entreprise et l'Opacif. L'employeur sera tenu de verser une somme équivalant :
- au montant de l'allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net multiplié par les heures acquises par l'intéressé au titre du DIF ;
- aux frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF et sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation (taux réglementaire ou conventionnel), voir Fiche 4-5.

ligne g

Autres versements à un Opca (plan de formation)

L'employeur de 10 salariés et plus dispose, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle, d'un budget – dit « solde » – pour financer notamment les actions suivies par les salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation.

Ce « solde » est obtenu après déduction des autres contributions au titre de la FPC du taux minimum légal.

Ainsi, au regard des taux légaux minimums :
• le solde est de 0,9 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (= 1,05% – 0,15 %) ;
• le solde est de 0,9 % pour les entreprises de 20 salariés et plus (= 1,6 % – 0,2 % – 0,5 %).
En conséquence, si le taux de la contribution Professionnalisation et du DIF a été majoré par accord de branche, cette hausse va se répercuter sur le solde. Cette opération peut aboutir à un solde différent de 0,9 %.

> *Exemple : une entreprise assujettie à l'obligation minimale légale de 1,6 % de sa masse salariale verse 0,2 % au titre du CIF au collecteur du congé individuel de formation. L'accord de branche prévoit que 0,8 % de la masse salariale brute doit être consacré au titre des priorités de la branche et notamment pour financer la professionnalisation et le DIF. Le solde, dans ce cas, est à 0,6 % de la masse salariale brute.*

Par conséquent, le montant indiqué sur cettte ligne correspond au budget mobilisable pour le financement d'actions dans le cadre du plan de formation et du DIF ayant fait l'objet d'un versement (externalisation du budget) en tout ou partie à un Opca. L'organisme collecteur délivre en contrepartie un reçu libératoire, voir Fiche 22-2.

Ces versements sont libératoires au titre de l'année de participation 2006 à la condition d'intervenir avant le 1er mars 2007. Ce versement doit être effectué auprès d'un Opca agréé au titre du « plan de formation ». Les versements portés aux lignes e et f ne doivent pas être intégrés à la ligne g.

Attention Une convention collective ou un accord collectif peut prévoir une affectation obligatoire d'une partie du solde auprès d'un Opca. Toutefois, une convention collective applicable à une entreprise ne peut jamais contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérents à l'Opca désigné par cette convention, après s'être acquitté de leur engagement envers celui-ci, d'adhérer à un autre organisme collecteur ou d'utiliser d'autres modalités d'exécution de leur obligation légale (dépenses internes ou externes, autres versements libératoires…).

© Centre INFFO

ligne h

Autres versements, financements ou dépenses

Cette ligne totalise les versements, financements et dépenses effectués, qui constituent pour l'entreprise des versements libératoires de la participation et qui ne figurent pas dans les lignes précédentes. Il s'agit :

Dépenses de transport et d'hébergement des stagiaires

Ces frais sont déductibles dans la mesure où ils sont directement liés à l'organisation de l'action de formation.

Dépenses de transport voir Fiche 22-16

Elles sont intégralement déductibles, sur justificatif. Quel que soit le moyen de transport utilisé, on retiendra ces frais pour :
- leur montant réel, sur justificatif ;
- ou les indemnités kilométriques au montant habituellement pratiqué par l'entreprise. En l'absence de règles définies par les textes, il apparaît souhaitable de se référer aux barèmes fiscaux.

Attention Sont prises en compte les dépenses de transport pour les actions de formation exécutées sur le territoire national ou dans un pays de l'Union européenne. Toutes les dépenses de transport effectuées hors de l'Union européenne ne sont pas prises en compte.

Plafonds 2006

- du 1er janvier au 30 juin 2006, la valeur en euro du MG est de 3,11. Soit une imputabilité maximale de 5 X 3,11 = 15,55 euros au titre de l'hébergement et de la restauration ;
- du 1er juillet au 30 décembre 2006, le MG était fixé à 3,17 soit une imputabilité maximale de 5 X 3,17 = 15,85 euros au titre de l'hébergement et de la restauration.

Dépenses d'hébergement et de restauration voir Fiche 22-17

Elles sont imputables sur justificatif dans la limite de cinq fois le minimum garanti par jour et par stagiaire. Les employeurs peuvent :
- prendre le taux du MG en vigueur à la date où le stage donnant lieu à hébergement s'est déroulé ;
- ou prendre le taux du MG applicable au 1er juillet 2006 pour l'ensemble des stages de l'année (soit 3,17 euros).

À noter Depuis le 1er janvier 1996, le montant du minimum garanti dans les DOM est aligné sur les montants à appliquer en métropole et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dépenses d'évaluation des besoins en formation (conseil externe)

L'évaluation des besoins en formation et l'évaluation des plans de formation peuvent donner lieu à des dépenses de conseil de formation, déductibles dès lors qu'elles ont fait l'objet d'une aide au conseil aux entreprises (convention ACE) et qu'elles ont, au titre de l'année 2006, été suivies d'actions de formation.
Seules doivent être déclarées ici les dépenses effectivement supportées par l'entreprise, déduction faite des aides publiques dont l'entreprise a pu bénéficier identifiées en ligne i.

À noter Pour 2007, le dispositif d'aide au conseil aux entreprises a été remplacé par le dispositif d'aide à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), voir Fiche 20-8.

Dépenses d'équipement en matériel et de locaux

Les dépenses d'équipement en matériel sont admises dans la limite du prorata de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation du matériel à des fins de formation.
Les dépenses d'acquisition, de construction ou d'aménagement de locaux affectés exclusivement à la formation sont prises en compte à hauteur des charges d'amortissement y afférentes. Des règles particulières sont prévues en cas de changement d'affectation, voir Fiche 22-8.

© Centre INFFO

Financement d'actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi

Dès lors qu'elles ont respecté leurs obligations légales et conventionnelles, les entreprises peuvent s'acquitter de tout ou partie de leur obligation annuelle en participant au financement d'actions de formation conventionnées par la Région ou l'État au profit de travailleurs privés d'emploi. Ce financement n'a pas un caractère obligatoire pour l'entreprise, voir Paragraphe 22-3-1.
Le versement, qui n'en est pas moins libératoire, doit s'opérer avant la fin du cycle de formation et avant le 1er mars 2007 auprès de l'organisme de formation dont le stage a été conventionné. Le versement des entreprises est affecté aux frais de fonctionnement des actions de formation concernées et fait l'objet de la délivrance d'un reçu par l'organisme de formation.

Attention Les actions de formation que l'entreprise organiserait pour des demandeurs d'emploi dans ses propres locaux (demandeurs d'emploi effectuant un stage), ne pourront jamais donner naissance à des dépenses imputables sur son budget formation.

Versements effectués au titre d'une taxe fiscale affectée à la formation

Les taxes fiscales concernent les professions suivantes :
- les entreprises du bâtiment et des travaux publics avec une taxe assise sur les salaires dont le montant est destiné à concourir au financement, à l'information et au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. Cette cotisation est perçue au profit du Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, voir Fiche 22-3-2 ;
- les entreprises de réparation, d'entretien d'automobiles et cycles sont redevables d'une taxe fiscale destinée à concourir au financement de la formation professionnelle dans leur branche professionnelle, voir Fiche 22-3-2.

La contribution aux frais de fonctionnement de l'École nationale d'assurances que les entreprises d'assurances doivent acquitter sont également imputables, voir Fiche 22-3-2.

Taxe pour frais de CCI affectée à la formation professionnelle continue

Tous les employeurs assujettis à la taxe professionnelle sont concernés par cette taxe additionnelle pour frais de chambres de commerce et d'industrie. La CCI communique aux entreprises le pourcentage de cette taxe imputable sur la 2483, et fournit les justificatifs nécessaires au décompte de cette dépense, voir p. 41 et 42 et Paragraphe 22-3-3. Son montant figure sur les avertissements de taxe professionnelle de l'année écoulée.

Les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Voir Fiche 1-14.

Les salaires chargés des membres des conseils, comités, commissions et jurys d'examen entrant dans le champ des dépenses imputables au titre de la FPC

Voir Fiche 22-18.

© Centre INFFO

ligne i

Subventions publiques effectivement perçues en 2006

Cette ligne indique les subventions publiques (État, collectivités territoriales, Europe…) perçues en 2006 (déclarées en ligne) quelle que soit l'année au cours de laquelle les aides perçues ont été dépensées.
Il s'agit notamment des aides à la formation perçues dans le cadre de conventions du FNE, d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) prenant la suite du dispositif de l'engagement de développement de la formation (EDDF)…voir Fiches 20-8 et suivantes.

à noter Les aides accordées par l'État, l'Assédic ou l'Agefiph pour l'embauche de contrats de professionnalisation ou en contrats d'insertion en alternance (contrats d'orientation et de qualification) ne sont pas considérées comme des subventions publiques. Elles ne sont pas à déclarer et elles n'apparaissent pas dans la déclaration 2483.

ligne 12

Montant total des dépenses effectivement consenties

Cette ligne totalise le montant total des dépenses effectivement consenties par l'employeur au titre de l'année 2006 pour la participation au développement de la formation professionnelle continue. Elle laisse apparaître les dépenses déductibles réellement supportées par l'entreprise.
Ce montant est obtenu en additionnant toutes les dépenses et versements déclarés aux lignes a à h sans omettre de retrancher les subventions perçues en 2006 (ligne i).

= Lignes a + b + c + d + e + f + g + h – ligne i

ligne 13

Excédent de dépenses

Sur cette ligne figure l'excédent de dépenses éventuel obtenu par l'opération ci-dessous. Ces excédents reportables pourront être utilisés sur la déclaration des années 2008, 2009 et 2010 pour compenser des insuffisances de versement.

= ligne 12 dépenses effectivement consenties – ligne 11 montant de la participation

ligne 14

Insuffisance de dépenses

Sur cette ligne figure l'insuffisance de dépenses obtenue par le calcul ci-dessous et aboutissant à un résultat positif. Cette insuffisance de dépenses pourra être compensée par un excédent reportable (identifié dans le cadre I).

= ligne 11 montant de la participation – ligne 12 montant des dépenses effectivement consenties

ligne 15

Montant des excédents reportables de 2003, 2004 et 2005

L'insuffisance de dépenses (identifiée en ligne 14) peut être compensée par des excédents de dépenses des années antérieures 2003, 2004, 2005 qui sont précisés en colonne 4 du cadre I. S'ils existent, ces excédents doivent être reportés sur cette ligne.

ligne 16

Insuffisance de participation

Si l'insuffisance de dépenses de 2006 (ligne 14) n'a pas été compensée par des excédents reportables (ligne 15), elle est mentionnée ici. Elle fera l'objet d'un versement au Trésor public (voir ligne 24 cadre H) au même titre que les autres insuffisances (constatées en lignes 6 et 20).

= ligne 14 insuffisance de dépenses – ligne 15 montant des excédents reportables

Si aucune insuffisance n'est constatée, il convient d'indiquer le chiffre zéro.

© Centre INFFO

cadre G

Financement du CIF des personnes titulaires d'un CDD

Le cadre G permet le calcul de la contribution « CIF-CDD », qui s'élève à 1 % de la masse des salaires bruts versés aux personnes titulaires de contrats à durée déterminée. Cette participation doit être acquittée auprès d'un Opca au titre du CIF, au plus tard avant le 1er mars de l'année suivant celle au cours de laquelle les CDD ont pris fin.

ligne 17

Montant des salaires versés aux titulaires de CDD

L'assiette de la contribution « CIF-CDD », est constituée par l'ensemble de la masse salariale soumise à cotisations sociales versées en 2006 dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Contrats à durée déterminée qui se poursuivent par un contrat à durée indéterminée : dispositions particulières

Pour les contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des CDI au cours de la même année civile, les salaires de la période en CDI ne sont pas inclus dans l'assiette de la contribution « CIF-CDD ».
Si le CDD est « à cheval » sur deux années civiles, la masse salariale entre la date de conclusion du CDD et le 31.12.06, est incluse dans l'assiette de la contribution du « 1% CIF-CDD » (si la conclusion du CDI n'est pas intervenue entre temps).
En cas de transformation d'un CDD en CDI, l'entreprise peut obtenir le remboursement des sommes versées au titre du 1 % « CIF-CDD ». La demande doit être adressée dans les six mois à compter de la date de conclusion du contrat à durée indéterminée. L'organisme collecteur procède alors au remboursement demandé dans un délai maximum de 3 mois, **voir Fiche 21-3**.

Sont néanmoins expressément exclus de l'assiette de calcul les salaires versés :

- aux titulaires de CDD de type particulier : contrats d'adaptation, de qualification, d'orientation, de professionnalisation, d'apprentissage, emploi solidarité, d'accompagnement dans l'emploi, d'avenir ; contrats conclus avec les élèves ou étudiants au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- aux élèves ou étudiants stagiaires rémunérés par l'entreprise pour une période de formation en alternance prévue dans une convention conclue entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise ;
- aux jeunes titulaires de CDD pour une période comprise pendant leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- Sont également exclues les rémunérations versées aux intermittents du spectacle pour les entreprises relevant de l'Afdas.

ligne 18

Montant de l'obligation incombant à l'employeur

Pour obtenir le montant de la contribution « CIF-CDD », il faut appliquer le taux de 1 % au montant des rémunérations au cours de l'année ou de la période considérée au titre des contrats à durée déterminée (ligne 17) et porter le résultat en ligne 18.

ligne 19

Versement à un Opca au titre du CIF

L'employeur effectue le versement de la contribution « CIF-CDD » à un seul et même organisme collecteur désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme agréé au niveau interprofessionnel au plus tard le 1er mars 2007 pour la participation 2006. Ainsi, il suffit de reporter le montant de cette contribution, versé à l'Opca agréé, en ligne 19. Ce montant figure sur le reçu libératoire adressé par cet organisme, voir Annexe 2 des Fiches pratiques.

1% « CIF-CDD » finance également le « DIF-CDD »

Les organismes paritaires agréés au titre du CIF financent également les frais de formation (frais de formation, de transport et d'hébergement, allocation de formation) des salariés en CDD qui utilisent leur droit individuel à la formation (DIF), **voir Fiche 21-4**.

ligne 20

Insuffisance éventuelle

Il faut reporter ici le montant obtenu par la soustraction entre le montant incombant à l'employeur (ligne 18) et le montant versé à l'Opca agréé au titre du congé individuel de formation (ligne 19). Ce calcul ne doit être effectué que si le versement à l'Opca est nul ou inférieur au montant de l'obligation légale. Ce montant est également à reporter ligne 21 cadre H.

© Centre INFFO

cadre H

Versements au Trésor public incombant à l'employeur

ligne 21

Insuffisance de participation au financement de la professionnalisation (contrats et périodes) et du DIF

Il convient d'indiquer sur cette ligne l'insuffisance éventuelle de dépenses consacrées au financement de la professionnalisation et du DIF (ligne 10 cadre E). Pour en savoir plus, voir Paragraphe 22-2-3.

ligne 22

Versement de régularisation suite à la résorption d'une convention de formation échue au 31 décembre 2006

Cette ligne identifie les versements éventuels, effectués dans le cadre de conventions de formation arrivées à terme le 31 décembre 2006 qui ont été déjà imputés sur la participation de l'année 2005 mais qui n'ont pas eu de contreparties en exécution et qui devront donc faire l'objet d'une régularisation auprès du Trésor public, voir le calcul ci-dessous.

= Montant engagé pour la convention pluriannuelle échue au 31.12.06 – Dépenses effectivement réalisées

L'objectif de ce principe est de veiller à ce que les fonds de la formation professionnelle soient réellement affectés à la réalisation d'actions de formation.
La résorption d'une convention de formation consiste à ajuster les sommes versées par un employeur et les sommes perçues par l'organisme de formation pour la réalisation d'actions de formation.
L'organisme de formation doit, en principe, alors reverser à l'employeur la totalité du montant de l'excédent, voir Fiche 22-14.

à noter

Le montant de la régularisation est dû au Trésor public, que l'organisme de formation ait ou non procédé à la résorption. Toutefois, le versement de régularisation peut être compensé (pour tout ou partie) par un excédent de dépenses, voir cadre I, p. 40.

ligne 23

Majoration pour défaut de délibération du comité d'entreprise sur la formation

Il revient à l'employeur occupant au moins 50 salariés :

- d'attester sur l'honneur qu'il détient les procès-verbaux des réunions des deux consultations obligatoires du comité d'entreprise en matière de formation. Ces délibérations portent, d'une part, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et, d'autre part, sur l'exécution du plan de formation de 2006 et le projet de plan pour 2007 ;
- ou produire le procès-verbal de carence si la procédure d'élection du CE n'a pas abouti.

A défaut l'employeur doit, après avoir coché la case correspondante en bas de la première page du formulaire 2483, effectuer un versement majoré au Trésor public. Cette majoration est égale à 50 % du montant de la participation portée à la ligne 11 du cadre F, voir p. 26 et Fiche 25-20.

= Montant de la participation (ligne 11) × 50 %

© Centre INFFO

ligne 24

Total de l'insuffisance de participation à la formation professionnelle continue

Il s'agit de reporter l'insuffisance de dépenses non compensée par des excédents reportables et constatée aux lignes 6 (insuffisance de versement au titre du CIF) ; 16 (insuffisance au titre du budget de formation) et 20 (insuffisance au titre du CIF-CDD).
Le montant de la ligne 20 est à ce titre doublé.

= Ligne 6 Insuffisance éventuelle au titre du CIF, voir p. 22 + Ligne 16 Insuffisance au titre de la participation au développement de la FPC, voir p. 36 + Ligne 20 × 2 Insuffisance au titre du 1 % CIF-CDD, voir p. 37

Attention En cas d'absence de versement ou de versement insuffisant de la contribution due au titre des CIF-CDD (1 %), l'entreprise subit une amende qui correspond au double de l'insuffisance constatée à la ligne 20 du cadre G.
En effet, une entreprise qui aurait une insuffisance constatée au titre du CIF-CDD de 500 euros en ligne 20 du cadre G devra au Trésor public 500 x 2, soit 1 000 euros.

ligne 25

Total du versement à effectuer au Trésor public

Ici apparaît le montant du versement à effectuer au Trésor public, obtenu en additionnant les sommes indiquées aux lignes 21 à 24.

= Ligne 21 Insuffisance de participation au financement de la professionnalisation et du DIF + Ligne 22 Versement de régularisation suite à la résorption d'une convention de formation échue au 31 décembre 2006 + Ligne 23 Majoration pour défaut de délibération du comité d'entreprise sur la formation + Ligne 24 Total de l'insuffisance de participation à la formation professionnelle continue

Le versement est opéré (selon le mode identifié en première page du formulaire) en même temps que le dépôt de la déclaration.

Vademecum des Fiches pratiques du Centre INFFO
consacré au financement des entreprises

- une information synthétique, claire et détaillée
- un format réduit et économique...
- un accès direct par onglets
- des tableaux comparatifs

Tarif unitaire France métropolitaine : **38 € TTC**
Commande : www.centre-inffo.fr - tél. 01 55 93 91 91

cadre I

Calcul des excédents reportables

ligne 21

Le principe des excédents permet de répartir sur plusieurs années (trois ans au maximum) l'effort de formation supérieur à l'obligation légale consenti au cours d'une année. Ainsi, le dispositif donne à un employeur la possibilité d'obtenir un taux de participation inférieur au minimum légal en compensant l'insuffisance de participation par les excédents reportés des années antérieures, voir Fiche 22-20.

à noter Pour remplir cette partie, il faut se munir de la déclaration 2483 de 2005.

ligne a

Elle correspond aux excédents dégagés au titre de l'année 2003 reportables sur l'année de participation 2005 (ligne 2003 de la colonne 4 du cadre E de la déclaration 2005).

ligne b

Elle correspond aux excédents dégagés au titre de l'année 2004 reportables sur l'année de participation 2005 (ligne 2004 de la colonne 4 du cadre E de la déclaration 2005).

ligne c

Elle correspond à la différence entre la ligne 13 du cadre F de la déclaration 2005 (insuffisance de dépenses) et la ligne 2002 de la colonne 4 du cadre I de cette même déclaration (excédents imputés sur la participation 2005). Limiter le montant à celui de la ligne a de la colonne 2 du présent cadre si la différence lui est supérieure. Si la différence est négative, porter le chiffre zéro.

ligne d

Elle correspond à la différence entre la case 13 du cadre F de la déclaration 2005 (insuffisance de dépenses) et la ligne 2002 et 2003 de la colonne 4 du cadre I de cette même déclaration (excédents imputés sur la participation 2005). Limiter le montant à celui de la ligne b) de la colonne 2 du présent cadre si la différence lui est supérieure. Si la différence est négative, porter le chiffre zéro.

ligne e

Elle correspond à la ligne 13 du cadre F de la déclaration 2005.

Le total de la colonne 4 du cadre E est à reporter en ligne 15 du cadre F (excédents reportables de 2003, 2004 et 2005.

à noter La société absorbante ne peut pas utiliser les excédents de dépenses de la société absorbée.

Exemple d'une entreprise et de son obligation de participation de 2000 à 2006 voir Fiche 22-20

Année de participation	Obligation financière (en euro)	Dépenses de formation (en euro)	Excédent (en euro)	Insuffisances (en euro)	Report (en euro)	Reste à reporter (en euro)	Versement au Trésor public (en euro)
2000	10 000	12 000	2 000	-	2 000	2 000	-
2001	20 000	25 000	5 000	-	-	7 000	-
2002	40 000	38 000	-	2 000	7 000 excédents cumulés en 99 et 2000	7 000 - 2 000 = 5 000	-
2003	50 000	46 000	-	4 000	5 000 excédent résiduel	5 000 - 4 000 = 1 000	-
2004	52 000	52 000	-	-	1 000*	-	-
2005	60 000	60 000	-	-	-	-	-
2006	62 000	60 000	-	2 000	-	-	2 000

* L'excédent dégagé en 2000 devenait caduc au 31.12.02, mais l'entreprise s'en est servi en premier lieu pour combler le déficit de 2001. En revanche, celui dégagé en 2000 n'a été utilisé que partiellement, le résiduel devient caduc au 31.12.03 (il ne peut plus être utilisé pour les exercices ultérieurs).

attention Il convient de convertir éventuellement les excédents reportables relatifs aux années antérieures à 2003.

© Centre INFFO

Annexe 1

Part des centimes additionnels affectée par les CCI, en 2006, à la formation continue

CCI	Formation continue 2006 en %
ABBEVILLE (PICARDIE MARITIME)	15,80
AGEN (LOT ET GARONNE)	5,24
AISNE	2,55
AJACCIO	11,73
ALBI-CARMAUX-GAILLAC	8,54
ALENCON	0,22
ALES	3,95
AMBERT	0,19
AMIENS	7,76
ANGERS	0,17
ANGOULEME	0,70
ANNECY (HAUTE-SAVOIE)	5,41
ANNONAY	10,41
ARDENNES	2,40
ARLES (PAYS D')	1,65
ARMENTIERES-HAZEBROUCK	0,29
ARRAS	2,84
AUBENAS PRIVAS LARGENTIERE	1,10
AUCH ET DU GERS EN GASCOGNE	8,41
AURILLAC & DU CANTAL	0,46
AUXERRE (CCI de l'YONNE)	6,11
AVESNES S/HELPE	8,62
AVIGNON & DE VAUCLUSE	0,00
BAR LE DUC (MEUSE)	0,80
BASSE TERRE	21,53
BASTIA	10,88
BAYONNE (PAYS BASQUE)	6,34
BEAUNE	2,70
BEAUVAIS (OISE)	2,12
BELFORT (TERRITOIRE DE)	10,16
BESANCON (DOUBS)	3,22
BETHUNE (ARRONDISSEMENT DE)	0,14
BEZIERS / ST-PONS	4,56
BLOIS (LOIR ET CHER)	0,00
BOLBEC - LILLEBONNE	7,62
BORDEAUX	2,99

CCI	Formation continue 2006 en %
BOULOGNE S/MER & MONTREUIL	0,11
BOURG-EN-BRESSE	5,75
BOURGES (CHER)	4,94
BREST	4,23
BRIOUDE	0,04
BRIVE	7,53
CAEN	0,08
CAHORS (LOT)	1,55
CALAIS	1,20
CAMBRAI	7,07
CARCASSONNE-LIMOUX-CASTELNAUDARY	0,11
CASTRES / MAZAMET	2,75
CHALONS EN CHAMPAGNE (51)	7,23
CHAMBERY & DE LA SAVOIE	0,00
CHARTRES	0,07
CHATEAUROUX (INDRE)	10,76
CHERBOURG-COTENTIN	2,33
CHOLET (CHOLETAIS)	0,06
CLERMONT-FERRAND/ISSOIRE	9,69
COGNAC	22,78
COLMAR	20,56
DIEPPE	4,43
DIGNE	0,04
DIJON	0,66
DOUAI	1,10
DUNKERQUE	6,90
ELBEUF	6,49
EPINAL	0,09
EVREUX (EURE)	9,09
EVRY (91)	0,47
FECAMP	0,03
FLERS-ARGENTAN	7,19
FOIX (ARIEGE)	2,88
FOUGERES	0,00
GAP (HAUTES-ALPES)	3,92
GRANVILLE SAINT-LO	11,50

© Centre INFFO

CCI	Formation continue 2006 en %
GRENOBLE	10,44
GUERET ET DE LA CREUSE	2,53
GUYANE (CAYENNE)	10,63
HAUTE-SAONE	7,01
HONFLEUR-LISIEUX (PAYS D'AUGE)	0,00
LA ROCHELLE	0,00
LA ROCHE SUR YON (VENDEE)	10,73
LAVAL & DE LA MAYENNE	3,30
LE HAVRE	0,05
LE MANS ET DE LA SARTHE	2,16
LE TREPORT	0,11
LENS (ARRONDISSEMENT DE)	0,06
LIBOURNE	0,04
LILLE-ROUBAIX-TOURCOING	3,25
LIMOGES ET DE LA HTE-VIENNE	8,05
LONS LE SAUNIER ET DU JURA	5,85
LORIENT (MORBIHAN)	7,62
LYON	9,81
MACON (CCI de Saône et Loire)	3,67
MARSEILLE-PROVENCE	2,29
MARTINIQUE (Fort de France)	13,00
MENDE & ET DE LOZERE	3,83
METZ (MOSELLE)	2,18
MILLAU	8,88
MONT DE MARSAN (LANDES)	3,29
MONTAUBAN & TARN-&-GARONNE	0,05
MONTLUCON-GANNAT	7,02
MONTPELLIER	0,24
MORLAIX	3,20
MOULINS - VICHY	7,49
MULHOUSE (SUD - ALSACE)	6,20
NANCY (MEURTHE ET MOSELLE)	0,07
NANTES	7,05
NARBONNE	4,66
NEVERS & DE LA NIEVRE	8,98
NICE COTE-D'AZUR	0,16
NIMES-UZES-LE VIGAN	3,25
NIORT (DEUX-SEVRES)	0,04
NORD-ISERE (VIENNE)	4,39

CCI	Formation continue 2006 en %
ORLEANS (LOIRET)	1,92
PARIS + 92-93-94	3,30
PAU	6,15
PERIGUEUX (CCI de Dordogne)	1,63
PERONNE (PICARDIE)	1,62
PERPIGNAN & PYRENEES ORIENT.	3,97
POINTE-A-PITRE	14,39
POITIERS	1,66
LE PUY EN VELAY / YSSINGEAUX	0,04
QUIMPER	5,17
REIMS & D'EPERNAY	3,23
RENNES	0,00
RIOM	0,06
ROANNE	6,80
ROCHEFORT & DE SAINTONGE	0,32
RODEZ/VILLEFRANCHE/ESPALION	9,14
ROUEN	3,43
ST-BRIEUC (COTES D'ARMOR)	4,96
ST-DENIS (LA REUNION)	6,00
ST-DIZIER (Haute-Marne)	2,18
ST-ETIENNE/MONTBRISON	0,05
ST-MALO	2,82
ST-NAZAIRE	6,01
ST-OMER/ST-POL	2,12
SAUMUR	12,72
SEINE ET MARNE (Marne la Vallée)	3,41
SETE-FRONTIGNAN-MEZE	0,11
STRASBOURG & DU BAS-RHIN	3,10
TARBES & HAUTES-PYRENEES	6,66
THIERS	0,03
TOULOUSE	0,35
TOURS (INDRE & LOIRE)	0,05
TROYES ET DE L'AUBE	0,04
TULLE ET USSEL	1,32
VALENCE (ET DE LA DROME)	2,86
VALENCIENNES	5,28
VAR	9,11
VERSAILLES (+ 95)	0,51
VILLEFRANCHE ET DU BEAUJOLAIS	0,34

© Centre INFFO

Annexe 2 Récapitulatif 2006 des charges sociales applicables aux salariés - Assiette mensuelle

	Taux global %	Répartition : Cotisation employeur %	Répartition : Cotisation salarié %	Assiette
I. Régime général de Sécurité sociale				
• Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	13,55	12,80	0,75	Gain total
• Assurance veuvage	0,10	0	0,10	Gain total
• Allocations familiales	5,40	5,40	0	Gain total
• Cotisation logement Fnal	0,10	0,10	0	Plafond SS tranche A (a)
- Supplément entreprises de 20 salariés et plus	+ 0,40	+ 0,40	0	Gain total
• Assurance vieillesse	14,95 + 1,70	8,30 + 1,60	6,65 0,1	Plafond SS tranche A (a) Gain total
• Accidents du travail (taux variables selon le risque de l'entreprise) (b)	variable	variable	0	Gain total
• Contribution solidarité autonomie	0,30	0,30		Gain total
II. Régime d'assurance chômage				
• Chômage	6,48 0,06	4,04 0,036	2,44 0,024	Plafond SS tranche A et B Plafond SS tranche B (b)
• AGS	0,35	0,35	0	0 à 10 356 €
Cotisation AGFF				
• Cadres et non-cadres	2,00	1,20	0,80	Plafond SS : 2 589 €
• Non-cadres	2,20	1,30	0,90	De 2 589 à 7 767 €
• Cadres	2,20	1,30	0,90	De 2 589 € à 10 356 €
Cotisation Apec	0,06	0,036	0,024	Tranche B (b)
III. Retraite complémentaire				
• Régime des non-cadres (Arrco)				
- toute entreprise	7,50	4,50	3	Plafond SS tranche A (a)
- entreprises existant au 1.1.99	15,00	9,00	6	De 2 589 à 7 767 €
- entreprises créées depuis le 1.1.99	20,00	12,00	8	De 2 589 à 7 767 €
• Régime des cadres : - prévoyance des cadres	1,50	1,50	0	
- retraite Arrco (obligatoire)	7,50	4,50	3	Plafond SS tranche A (a)
- retraite Agirc (obligatoire)				
*sur tranche B	20,30	12,60	7,70	Plafond SS tranche B (b)
*sur tranche C	20,30	variable	variable	Plafond SS tranche C (d)
• Cotisation exceptionnelle (CET)	0,35	0,22	0,13	Plafonné à 7 fois le plafond Sécurité sociale
• Taxe sur contribution de prévoyance (plus de 9 salariés)	8,00	8,00	0	
IV. Taxes et participations assises sur les salaires				
• Taxe sur les salaires (employeur exempté de TVA)	4,25	4,25	0	Salaire < 7 029 €
	8,50	8,50	0	Salaire entre 7 029 € et 14 042 € annuel
	13,60	13,60	0	Salaire au-delà de 14 042 €
• Taxe d'apprentissage	0,50	0,50	0	Gain total
- contribution au développement de l'apprentissage	0,18	0,18	0	
• Participation au financement de la FPC :				
- moins de 10 salariés	0,55	0,55	0	Gain total
- plus de 10 à moins de 20 salariés	1,05	1,05	0	Gain total
- 20 salariés et plus	1,60	1,60	0	Gain total
- CDD	1,00	1,00		Gain total
• Participation à la construction (20 salariés et plus)	0,45	0,45	0	Gain total
• Versement transport (plus de 9 salariés)	variable	variable	0	Gain total
• CSG - déductible	5,10	0	5,10	97 % du gain total + contributions patronales de retraite et de prévoyance
- non déductible	2,40	0	2,40	
• CRDS	0,50	0	0,50	

Charges sociales prises en compte dans le calcul des dépenses de rémunérations déductibles de la participation.

(a) le plafond SS mensuel s'élève à 2 589 €.

(b) Tranche B : salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond sécurité sociale. De 2 589 à 10 356 €.

(c) de 2 589 € à 7 767 €.

(d) Tranche C : salaire compris entre 4 et 8 fois le plafond Sécurité sociale.

© Centre INFFO